Çalışma

İÇİNDEKİLER:

6

mayıs 1946

Çalışma

YIL: 1 MAYIS — 1946 SAYI: 6

Sayın Cumhurbaşkanımız İsmet İnönü'nün C.H.P. Olaganüstü Büyük Kurultayında verdikleri Söylev

Büyük Kurultayın Sayın Üyeleri !

Cumhuriyet Halk Partisinin Büyük Kurultayının fevkalâde toplantısını açıyorum. Sayın Üyeleri sevgiler ve saygılarla selâmlarım (Şiddetli ve sürekli alkışlar).

Türk halk idaresinin yeni bir hamlesine karar vermeniz için sizi davet ettim: tek dereceli seçim meselesi.

Esasen, seçimi, tabiî olarak 1947 için düşünüyorduk. Dış ve iç politika gerekleri, memleket idaresini bir an önce kararlı kılmak mecburiyetini gösterdi. Dünyanın hali, geçen sene tahmin edebildiğimizden daha bulanık ve karanlık olarak, uzun bir sürünceme yolunu tutmuştur. Bu yolda, ne ihtimaller karşısında kalacağımızı kestiremiyoruz. Gelecek sene, bu ihtimalleri, temsil müddeti bitmiş bir Büyük Millet Meclisi ile karşılamak gibi bir durumda bulunmaktan sakınmak isteriz. Bir senedenberi, memleket içinde, Büyük Meclisin otoritesi üzerinde saygılı olmıyan tartışmalar olmuştur. Seçim kanununu Meclise göndermekte geciktiğimiz kanaatinde olanlar vardır. Hattâ, yeni partiler, seçime hemen girecek durumda olduklarını da söylemişlerdir. Zaten, yeni seçim kanunu bir defa çıktıktan sonra, artık, Büyük Meclis, kendi temsil kudretinin zayıflığına kendisi hükmetmiş durumda kalacaktır. İçerde ve dışarda, hiçbir politika, otoritesinden şüphe edilen bir Büyük Millet Meclisi ile yürütülemez. Demek istiyorum ki, yeni seçim kanununun karar altına alınmasının tabiî neticesi, süratli bir seçime gitmek olacaktır.

Tek dereceli milletvekili seçimini, ilk defa tecrübe edeceğiz. Tecrübenin bize neler öğreteceğini şimdiden tahmin edemeyiz. Herhalde, yeni seçimin maksadı temin etmesi için, mümkün olan hazırlıkları yapacağız ve tedbirleri alacağız.

İdare âmirlerinin, kanun dışında, seçime karışmaları ihtimali yoktur. Kanuna karşı hareket, idare âmirlerinin iktidarında değildir. (Bravo sesleri). Bizim içinse, memleket çokluğunun oylarının meydana çıkması, dâvanın temelidir. Bu sözlerim, seçim sırasında resmî vazifeli olan ve olmıyan bütün vatandaşlarıma, kanun hükümlerine dikkatle riayet için bir tebliğ-

dir. Bununla beraber, idare âmirlerinin, kanunca vazifelerini yaparken, müdahale ettikleri tehdidi ile yıldırılmalarını ve ürküntüye düşürülmeğe çalışılmasını da, tasvip edemeyiz. (Bravo sesleri).

Şüphe etmek istemem ki, şimdiye kadar kurulmuş olan partiler, seçime, parti olarak gireceklerdir. Şimdilik hiçbir partiye mensup olmıyan siyaset adamlarımızın da, seçime katılarak memlekete hizmet imkânını arayacaklarını umarım. Milletin iradesinin açık bir surette belli olması için, bu kadar dikkat gösterdiğimiz halde, partilerin veya bağımsız olanların, bir bahane bularak seçime girmekten kaçınacaklarını farzetmek istemem. (Alkışlar, bravo sesleri). Son zamanlarda, bazı memleketlerde, seçime iştirak etmemek taktiği görülmüştür. Bunun mânası, yabancı devletlere karşı, memleketin iç idaresini itham etmektir (Şiddetli alkışlar). Kendi iç idaremizi, yabancı devletlere karşı kötülemek teşebbüsünü, Türkiye denilen memlekette vatandaşların hoş görmiyeceklerine eminim. (Alkışlar, bravo sesleri). Bundan başka, iktidara karşı siyasî parti teşkil edip, samimi olarak bizim idaremizi beğenmiyen vatandaşları topladıktan sonra, onları, oy sandığı başına gitmekten menetmek, vatandaşları, meşru mücadele yolundan ayırmak demektir (Bravo sesleri şiddetli alkışlar).

Böyle vatandaşlar, fikirlerini yürütmek için, meşru olmıyan yollara teşvik edilmiş olurlar. Siyaset hayatımızın gelişmesini, eski Balkan komitacılığına yöneltmek ve sürüklemek vebalinden, siyasetçilerimizin sakınacaklarını umarım. (Bravo sesleri, şiddetli alkışlar). Bütün bu mülâhazalardan sonra, şunu da açık olarak söyliyeyim ki, vatandaş oylarını kazandığımız yerde, haksız ve kanunsuz hareket ettiğimiz; ve kaybettiğimiz yerde, lâyık olduğumuza uğradımız propagandasından da, ürkmiyeceğiz. (Alkışlar). Serbest ve samimi bir seçim hedefimizdir. Kazanırsak vazifemizi yapmakta devam edeceğiz. Seçimi kaybedersek, karşıya geçerek, fikirlerimizi ve siyasetimizi savunmağa çalışacağız; (Bravo sesleri) ve bu yolda da, iktidara karşı dost kalarak, onun muvaffakiyetlerini ve hizmetlerini takdir ve teşvik etmekten zevk alacağız. (Şiddetli alkışlar).

Büyük Kurultay, tek dereceli seçim için karar verdikten sonra, benim "Değişmez Genel Başkan" vasfım üzerinde de, bir karar almağa davet olunacaktır. Teklif, benimdir; ve şudur: her büyük seçimden önce büyük Kurultay, partimizi seçime götürecek olan başkanı tâyin edecektir. Arkadaşlarımın, bana muhabbetlerini bilirim. Ancak, bir büyük partinin çalışmasında, birinci derecede tesirli olan adamın, yine parti tarafından değiştirilmek imkânının, esas kaide olarak kabul edilmesinde, gelecek için iyi bir teminat görürüm. Halk idaresinde, herkesin, serbest oyların tesirinde bulunmasını, bir örnek olarak geleceğe devretmekten zevkalacağım. (Bravo sesleri ve sürekli alkışlar).

Bu münasebetle, benim şahıs olarak ve Cumhurbaşkanı olarak, Parti Başkanlığından çekilmem üzerinde yürütülen fikirleri de tahlil etmek istiyorum. Bu fikirlerin ehemmiyetli ve itibara lâyık olanı, iyi niyet sahibi ve demokrasiye hakkiyle inanmış olanlardan gelendir.

Devlet başının parti başkanlığını muhafaza etmesi takdirinde, onun, vatandaşlara ve partilere karşı tarafsız surette adâletli bulunması gereken durumlarda hatâ etmesinden korkulabilir. Bizim Anayasamız, devlet başı seçilmiş adamın, vazifesi gerektirdiği zaman, tarafsız ve adâletli olacağına

inanmıştır. Bütün mekanizma ona göre kurulmuştur. Devlet başı, milletvekilleri ile beraber seçilir; ve onlarla beraber düşer. Biz de, bu usulün, ihtiyaçlarımıza uygun olduğuna inanıyoruz. Seçimi kaybedersek, kazanan partinin baskanının, devlet başı olmasını tabiî göreceğiz; ve onu, samimi bir hürmetle karşılıyacağız. Seçimi kazanmış olan partinin, başkanını değil, üyelerinden birini, devlet başı seçmesi, onun, daha kuvvetli arkadaşlarının tesirine mahkûm olmasını intaç edebilir. Sanırım ki, bu, daha büyük mahzurdur. (Çok doğru sesleri). Devlet reisinin, partiler dışında olması tezi üzerinde durmak istersek, Anayasayı değiştirmeliyiz. Cumhurbaşkanı, milletvekillerinden başka bir seçime, başka bir müddete tâbi olmak, ve bugün olduğundan daha başka yetkileri bulunmak gerekli olur. Bu kaideyi kabul etmiş olan memleketlerde, hal böyledir.

Zamanın, bizde de ne ihtiyaçları meydana çıkaracağını kestiremeyiz. Belki bizde de, bir gün, Cumhurbaşkanı seçimi için, Anayasada değişiklik lüzumu ileri sürülecektir. Bu, gelecek nesillerin işidir. Ben, daha geniş müddetli ve yetkili bir devlet reisi olmak teklifleri̇ne karşı koyacağım. Bunu, benden sonra geleceklerin işi sayarım. Benden sonra geleceklere de bugünkü tertibin bünyemize uygun olduğunu söylemekte israr ederim (Şiddetli alkışlar).

Herhalde, ben ölünciye kadar, çalışmalarımıza bu kadar vefalı bir yardım, ve kusurlarıma bu derece tahammül ve hoşgörürlük bağışlamış olan Cumhuriyet Halk Partisinin üyesi olarak kalacağım; (şiddetli ve sürekli alkışlar ve bravo sesleri) ve kabul ettiği müddetçe, Başkanı olarak, onun siyasetine hizmet edeceğim. (Şiddetli alkışlar). Benim Parti başından çekilmemi, Cumhuriyet Halk Partisinin zayıflatılması için tesirli bir çare görüp de, bu maksadı saklıyarak, propaganda yapanların fikirlerini tahlil etmekten sakınıyorum.

Sayın Üyeler !

Partimizin programı, sınıf esası üzerine cemiyet kurulmasını menetmiştir. Bu maddenin kaldırılmasını, tetkik edeceksiniz. Biz, kendi programımızda, sınıf mücadelesini istemiyen ve sınıf menfaatleri arasında ahenk arayan esasta kalacağız. Vatandaşlardan, sınıf menfaatleri üzerine cemiyet ve parti kurmak istiyenlere, kanun yolu ile, mâni olmıyacağız. Bizim, kanun yolu ile de menetmeğe çalışacağımız cemiyet ve partiler, kökü dışarda, yâni yabancı âleti olan cemiyet ve partiler ve onlardan mülhem olanlardır. (Sürekli alkışlar). Bunun gibi, dini siyasete âlet eden cemiyet ve partilere de kanun yolu ile karşı koymakta devam edeceğiz. (Şiddetli ve sürekli alkışlar).

Bir de, Partimizin Meclisteki Müstakil Grupu için karar vermenizi istiyeceğiz. Memlekette, Partimize karşı çalışma olmadığı zamanlarda, bir teminat cihazı olarak düşündüğümüz Müstakil Grupa, bugünkü siyasî gelişmeler karşısında, lüzum kalmadığını sanıyoruz.

Kurultayın toplantısından istifade ederek, Parti Genel İdare Kurulunun da, yeniden seçilmesi, Parti vazifemize uygun olacağını sanırım. Fevkalâde toplantımızın gündemini bitirmiş oluyorum. Hülâsa edeyim :

A — Tek dereceli seçim hakkında karar.

B — Parti Başkanlığının, dört senede bir seçime tâbi olması.

C — Cemiyetler Kanununda bazı yasakların kaldırılması.

Ç — Büyük Mecliste bulunan, Partinin Müstakil Grupu hakkında karar verilmesi.

D — Genel İdare Kurulunun seçilmesi.

Aziz Arkadaşlarım !

Büyük Partimiz, ilk gündenberi, memleketi ilerletmek ve halk idaresinin merhalelerini yerleştirmek için çalışmıştır. Yeni kararlarınız, memleketi daha ileriye götürecektir. Partimiz, hususiyle son bir sene zarfında, ehemmiyetli bir devre geçirmiştir. Bir senedenberi, çeşitli hücumlar karşısında bulunduk.

Basın hürriyeti, memleketin huzurunu alt üst edecek bir şekilde kötü kullanıldı. Memleket durumunu karıştırmak, ateş çıkarmak gibi bir insafsızlığı meslek olarak takip eden gazeteler cephesi kuruldu. Bunlar, herşeyden önce, Cumhuriyet Halk Partisini kötüleyip ortadan kaldırmağa çalıştılar. Bu gayretlere bir de, bazı yabancı propagandaların devamlı haksızlıklarını eklerseniz, karşısında bulunduğumuz ihtimallerin mânasını tekrar hatırlıyabilirsiniz. Bu durum içinde, Parti ve Hükümet olarak, şiddet tedbirleri göstermekten sakındık. Soğukkanlılığımızı, nihayet vatandaşlar takdir ettiler. Gazetelerimiz, bozguncu gazetelere karşı memleketin huzurunu canla başla korumağa çalıştılar. Gerek bozguncular, gerek dışardan gelen baskılara karşı, vatandaşlar, kesin bir uyanma ve karşı koyma gösterdiler, (Bravo sesleri). Bu suretle, Türk milleti, büyük bir imtihanı muvaffakiyetle geçirdi. Bu netice, Hükümette ve iktidarda olanlarımızdan birinin değil, doğrudan doğruya Türk milletinin eseridir. Zaten, bu hakikat anlaşıldıktan sonradır ki, milletimiz, dünya gözünde, büyük bir kıymet olarak muamele görmeğe başlamıştır. (Şiddetli alkışlar, bravo sesleri).

Cumhuriyet Halk Partisi, asıl güçlüğe, açıktan açığa karşısına geçen gazeteciler ve siyasetçiler önünde uğramamıştır. Bizim, Mecliste ve Parti içinde en çok sıkıntı çektiğimiz hal, Meclis Grupu veya Parti içinde üye olup da, Partiyi kötülemeğe çalışılmasıdır. Kendi içimizde, taktik yapan bu siyasetçilere karşı, temiz yürekli Parti arkadaşlarımızın tereddüde düştükleri görülüyordu. Bir kalenin içinden fetholunması ne kadar tehlikeli ise, bir parti için de, artık ondan olmıyanların kötüleyici oyunları o kadar tehlikelidir. Muhaliflerimiz, bu taktiğe o kadar ümit bağlamışlardır ki, bağımsız olduklarını söyliyen senetli siyaset hasımlarımız, Partimizin islâhı ve kuvvetlenmesi için, her gün bir teklif yapmaktan çekinmez oldular. Böyle oyunlar, siyasî telâkkisi olgunlaşmamış farzolunan muhitlerde, cemiyetin anlayışına karşı hürmet hissinden mahrum olan gazeteci ve siyasetçiler tarafından yapılır. Cumhuriyet Halk Partisinden bir milletvekili veya serbest vatandaş, Partimizi yıkmak istiyen bir gazete ile fikir ve yazı yakınlığı yaparsa, ve bunu, bize kabul ettirebileceğini sanırsa, kendini aldatır. (Bravo sesleri).

Nihayet bu oyunlar da, siyasî hayatımızın gelişmesi tarihinde bir merhaledir. Bu merhalenin imtihanlarını da, milletçe geçirmeğe mecburuz.

Dış politikada, memleketimiz durumunun türlü güçlükler geçirdiğini, bütün vatandaşlarım bilirler. Memleketin emniyet ve selâmeti bakımından,

bugün çok daha iyi durumda bulunduğumuzu da, vatandaşlarım farketmişlerdir. Cihan Harbi sonunda, bize karşı beliren haksız istekler ve propagandalar karşısında, bir aralık, insanlık âleminin kadirbilir ve adâlettanır zihniyetinden şüphe eder bir halde idik. Yalnızlık havası, vatandaşlarımızı üzüntü içinde bırakıyordu. İnsanlık âlemi, Türkiyenin haklı durumunu süratle kavradı. Bugün, Birleşmiş Milletlerin şerefli bir üyesi, Büyük Britanya'nın hiçbir şüpheye mahal bırakmıyan müttefiki, Birleşik Amerikan'ın yakın dostu bulunuyoruz. (Şiddetli ve sürekli alkışlar, bravo sesleri).

Dış politika, tabii olarak, hükümetlerin eseridir. Fakat, yukarda da söylediğim gibi, hususiyle son yıl içinde, dış politikamızdaki iyi gelişmeler, esas olarak, milletimizin şuurlu ve sağlam bünyeli olmasını ispat etmesi sayesinde elde edilmiştir. (Şiddetli alkışlar).

İçerde çöküntü gösterseydik, bozguncuların zehirleri milleti çürütebilseydi, bizden çok daha meharetli olan devlet adamları da, memleketimize bu itibarı temin edemezdi (Alkışlar).

Milletin doğru yolda, sağlam anlayışta sebat etmesi için, Cumhuriyet Halk Partisi adını taşıyan Partimizin çok çalıştığını iftiharla söylerim. (Alkışlar.) Bunu söylerken, tevazu dışına çıkmış olursam, vatandaşlarımın bizi hoş görmelerini dilerim. Dış politika alanında, memleketin hakkı olan itibarın ve emniyetin kaynağı, esasta, yalnız milletin kendisidir. (Şiddetli alkışlar).

Sayın Üyeler !

Cumhuriyet Halk Partisi için iktidar mevkiini elde tutmak arzusu, her mülâhazanın üstünde değildir. İktidar mevkii, milletin serbest iradesiyle tâyin ve teyit edilmek şartiyle ancak vatana hizmet vasıtası olarak kıymetlidir. Memleketi ilerletici, yükseltici teşebbüslerimizi ve tasavvurlarımızı, millete her vesile ile söylüyoruz. Memleketimizin, pek çok dünya milletleri ile kıyaslanamıyacak derecede olmakla beraber, bir çok ıstırapları ve hallolunacak meseleleri de vardır. Nihayet, Türk milleti bizim eksiklerimizi ve kusurlarımızı da, şimdiye kadar denemiş, öğrenmiştir. Yeni seçimde, aziz milletimizin, bizi bir bütün olarak göz önüne almasını dileriz. Büyük milletin her kararı yürekten makbulümüzdür. (Ayakta şiddetli ve sürekli alkışlar. Bravo sesleri).

ÇALIŞMANIN SOSYAL VE EKONOMİK PROBLEMLERİ

Tıbbî Bakım Sistemleri

II

Prof. Dr. Gerhard KESSLER

Tıbbi bakım sistemlerinin en iyisi şimdiye kadar incelemiş olduğumuz iki ekstrem sistem arasında bir yerde olacaktır. Ben burada iyi ümitlerle muvaffakiyete doğru yürümeyi sağlıyacak yollar göstermeyi deneyeceğim :

Bir çok doktorların devlet memuru olması ve olacağı gerektiği tabiîdir. Meselâ: Üniversite Tıp Fakültesi profesörleri, resmî hastane ve sağlık müesseselerinin doktorları, askerî doktorlar, adli doktorlar ve ilâh... Ödevlerinin çerçevesi özel olarak çizilmiş bulunan bu doktorlar burada görüştüğümüz meselenin sınırları dışında kalmaktadır. Tıpkı liberal sistemde olduğu gibi burada da büyük şehirlerde yüksek sınıflı bir kaç doktorun bulunmasının temenniye şayan olacağı aşikârdır. Bunların umumiyetle çok iyi yetişmiş hazık ve mütehassıs doktorlar olması gerektir. Meşhur operatörler, meşhur sinir doktorları, meşhur göz doktorları, meşhur dahiliyeciler ve ilâh... onlar yüksek vizite ücretleri talep edeceklerdir. Bu "yüksek çaplı doktorlar" ın vizite ücretini kim ödeyebilirse veya ödemek isterse bu "pahalı" mütehassıslara gidebilir ve kendisini tedavi ettirebilir. Biz burada bu "yüksek çaplı doktor" lardan da daha fazla bahsedecek değiliz. Onlar tamamiyle haklıdırlar ve kendi refahlarını temin etmeğe her an muktedirdirler.

Ancak parası az olan büyük bir hasta kitlesini tedavi etmeğe hazır bulunması gereken büyük bir doktor kitlesi için ne serbest "tüccar doktor" durumu ve ne de oraya buraya diye kumanda edilen devlet "sağlık memurluğu" temenni edilebilir. Özel idareli halk teşekkülleri tarafından yani belediyeler, küçük idari bölgeler (vilâyet, kaymakamlık) tarafından veya yakında kurulması memleketimiz için şayanı temenni olan serbest idareli hastalık kasaları tarafından intihap edilen, tayin edilen ve tediye edilen büyük doktor kitlesinin halkın itimat ettiği insanlar olması lâzımdır. Devlet kanunları hususi idareli teşekküllerin doktorları için bütün memlekette yürürlükte olacak asgari bir ücret tesbit etmelidir. Umumi olarak yürürlükte olacak bu asgari ücret her doktora iyi bir yaşamayı temin edecek ve çocuklarını iyi yetiştirme imkânını bahşedecek ölçüde bulunmalıdır. O ayrıca da dotkorun iyi birkaç mecmua temin etmesini ve her sene bir kaç iyi ve yeni tıb kitabı alabilmesini sağlıyacak yükseklikte olmalıdır. Bundan başka özel idareli her teşekkül (belediye, vilâyet, kaymakamlık ve hastalık kasası) kendisi tarafından tayin edilen ve ücreti ödenen doktorlara devletin vazedeceği doktorluk kanunu ile sarih olarak tayin edilecek miktarda alât ve yardımcı vasıtalar, bir telefon, taşra doktorlarına bir otomobil, şehir doktorlarına bir motosiklet ve kâfi derecede benzin teminine mecbur tutulmalıdır. Tahsis edilen otomobil ve motosikletlerden ücretli şoför kullanmadan faydalanmak için de şoförlük vesikası olmıyan sağlık memurlarının çalışmalarına müsaade edilmemelidir.

Bazı geri kalmış fakir vilâyetler, bazı şehir belediyeleri (hiç olmazsa ilk sıralarda) kanunen şart koşulacak sayıdaki dok-

torların (başlangıçta hiç olmazsa 3000 kişiye bir doktor) asgari ücretlerini tediye edemiyeceklerdir. Şart koşulmuş olan âletleri, nakil vasıtalarını ve ilâ... tedarik edemiyeceklerdir. O zaman istisnasız olarak her doktorun asgari ücretinin ödenmesi ve asgari teçhizatının temin edilebilmesi için devlet bu gibi fakir vilâyet ve belediyelere evvelden gerekli tahsisat vermeğe mecbur kalacaktır. 1936 tarihli İş Kanununun 100 üncü maddesinin vadettiği umumi hastalık sigortası kurulduktan sonra bu gibi devlet tahsisatına umumiyetle lüzum kalmıyacaktır. Zira hastalık kasaları kendilerine lüzumlu olan doktorlara yukarda zikredilmiş olan bütün asgarileri kendi primleri ile temin edecek ve etmeye mecbur olacaktır.

Kanunen sağlanmış olan asgari ücretten başka hastanın evinde yapılacak her ziyaret ve her ameliyat için (vizite saatlerindeki tavsiyeler için değil) her doktorun ayrıca hususi bir ödenek alması da lâzımdır. Böylece muktedir, çalışkan ve ameliyat bakımından mahir olan doktor, kendi gelirini kanunun tayin ettiği asgarinin üstüne çıkarabilecektir. Tıbbi bölgeler ve hastalık sandıkları başlangıçta 6000 veya 9000 kişi için asgari 2 ve daha iyisi 3 doktoru tavzif edilebilecek şekilde teşkilâtlandırılmalıdır. O zaman her hasta kendisinin itimat ettiği doktoru seçebilir ve bu iki, üç doktordan hangisi hazık ise o arkadaşlarından daha fazla hastaya sahip olur ve daha fazla kazanır. Böyle bir düzenleme ile rekabet prensibi de sıhhatli olarak sağlanmış olur.

Her münhal doktorluk ait olduğu hususi idareler tarafından tıbbi mecmualarda ilân edilir. Şoförlük vesikası bulunan her Approbiert doktor ilân edilen herhangi bir münhale talip olmak hakkına sahiptir. Zengin olan özel idareli teşekküller (vilâyet, kaymakamlık, belediye, hasta kasası) münhallerine doktor tayin ederken kanunun tesbit ettiği asgari ücretten âzami % 50 fazlasını sabit ücret olarak teklif edebilmelidir. Yeter ki bu doktor on yıllık bir pratiğe sahip olsun. Böylelikle tecrübeli doktorlara verilmesi arzu edilen yüksek ücretin tediyesi imkânı da sağlanmış olur. Bundan başka bir bölgede 5 - 10 - 15 - 20 - 25 - 30 yıl çalışmış olan doktorlara zata mahsus olmak üzere munzam ücret verilmesine de imkân bulunmalıdır. Belki de bu gibi tazminat sabit bir ücret baremi ile devlet tarafından da kabul edilebilir.

Bu tekliflerin teferruatı üzerinde her türlü tartışmaya tabiî her zaman için hazırız. Tecrübeli doktorların ve tecrübeli idare elemanlarının bazı tâli noktalar hakkında daha iyi teklifler yapacakları da tabiîdir. Almanya'da, İngiltere'de, Rumanyada doktorluk meselesi ile uzun yıllardır uğraşmış olduğumuzdan taşra halkı ve fakir bölgeler de dahil bütün memleketi prensip bakımından en iyi bir tıbbi bakıma kavuşturacak teklifte bulunduğumuz kanaatindeyiz. İhtiyacı karşılar miktarda asgari bir ücret tediyesi ve bir hizmet otomobili tahsisi doğu illerine karşı duyulan bugünkü ürkekliği ortadan kaldıracaktır. Taşrada asgari ücret büyük şehirlerdekine nazaran daha büyük bir iştira kuvvetine sahip olacak ve bundan ötürü bugün gitmekten kaçınılan bu gibi memleket parçalarında doktorluk vazifesi talebinde bulunmak için memnuniyetbahş şekilde cezbedici bir rol oynıyacaktır. Taşranın geniş ve serbest hayatı birçok doktorların hoşuna gidecek ve onlar belki de oralarda hayatlarının sonuna kadar memnuniyetle kalacaklardır. İlerde daha rahat ve daha konforlu hayata dönmek istiyenler bu gibi yerlerde vazife almakta ve ilân edilecek vazifelere talip olmakta serbest bulunacaklardır. Hazık doktorlar, yapacakları ziyaretler (gece ziyaretleri için munzam ücret) ameliyatlar için alacakları hususi ücretlerle memleketin en fakir yerlerinde bile gelirlerini yükseltmek imkânını elde edeceklerdir.

Bazı doktorlar çocuklarının iyi bir tahsil görmeleri bakımından karşılaşacakları güçlüklerden korkacaklar ve belki de taşradan, Doğu vilâyetlerinde çalışmaktan ürkeceklerdir. Bu gibi haller için Sağlık Ba-

kanlığınca özel bir ödenekle orta tahsil okullarının bulunmamasından ötürü magdur olan doktorlara çocuklarının lise tahsilini karşılamak için bir tazminat garanti edilebilir. Keza Türk Etibba Cemiyeti de bu gibi tahsisatı temin edebilir.

Halkın tıbbi bakımı için büyük önemi olan diğer bir nokta da doktorların pratik çalışmaları sırasında ilmî ilerlemelerle daima temas halinde bulunabilmeleridir. Onun içindir ki yukarda onlara bir kaç ilmî risaleye abone olmaları (yabancı mecmualara da) ve her sene bir kaç yeni tıbbi kitap almaları hususunun Doktorluk Kanunu ile sağlanmasını teklif etmiştim. Şimdi de mütemmim olarak her üç ilâ beş senede bir 4 ilâ 6 hafta devam eden bir doktorluk inkişaf kursuna devama kanunen mecbur tutumalarını ve bunun için gereken masrafların de Devlet tarafından ödenmesini teklif ediyorum. Eğer her sağlık bölgesinde yanyana üç doktor çalışyorsa bu 4-6 hafta zarfında onların birbirine vekâlet etmeleri hiç bir zorluk doğurmıyacaktır.

Doktorların tedavi edici ödevlerinin yanında halkın tıbbi hijyenik bakımdan aydınlatılması da ayrıca halk sağlığı bakımından büyük bir öneme sahiptir. Bu hususun sağlanması için Doktorlar Kanunu özel idareli teşekküllere (vilâyet, kaza, belediye ve hasta sandıkları) bağlı bütün doktorları kendi bölgelerinde her yıl asgari sayıda tıbbi ve hijyenik meseleler hakkında halkı aydınlatacak konferanslar vermeye mecbur tutmalıdır. Sağlık Bakanlığı bütün doktorlara bu gibi konferanslar için lüzumlu olan matbu tavsiye ve tekliflerden başka ayrıca projeksiyon resimleri, duvar resimleri, istatistikî resimler ve ilâ.. gibi materyeli kolayca temin edebilir.

Halkın aydınlatılması alanında vasatın üstünde başarı gösteren doktorlarla kendi bölgelerinde (verem, tifo, zührevi hastalıklar, sıtma, dâülküûl ve ilâ..) gibi salgın hastalıklara karşı müessir şekilde çalıştığı bölge Sıhhat Müdürlüklerince takdir edilmiş olan doktorlara da Bakanlık hususi primler vermelidir. Süt çocukları vefiyat, umumi vefiyat ve endemik hastalıkların ilâ... kuvvetli bir gerileme gösterdiği tıbbi istatistiklerle kesin olarak tahakkuk eden bölgelerde çalışan bütün doktorlara Devlet kasasından zata mahsus tazminat verilebilmelidir. Halkın sıhhati ile ilgili meselelerde tasarruf katiyen doğru değildir. Doktorların gösterecekleri olağanüstü tıbbi çalışmalar için verilecek primler halkın sağlık durumunun düzelmesi ve onun neticesi olarak halkın iktisadi verimliliğinin artmasiyle fazlasiyle karşılanacaktır.

Tıbbi bakımın teklif edildiği şekilde düzenlenmesinden Türkiye için ne gibi faydalar umulabilir. Onun bütün memlekete çalışma hevesi olan, memnun ve kendini mesleğine vakfedecek doktorlar sağlıyacağı akla gelir. 1945 yılının ortasında ilk adımı atılmış olan Sosyal Sigorta ile birlikte halkın sağlık durumunu memleketin her tarafında bariz bir şekilde ıslah edeceği, süt çocukları vefiyatını azaltacağı, salgın hastalıkları önliyeceği, tıbbi hurafeleri ortadan kaldıracağı umulabilir. Vasati ömrü bir kaç yıl yükseltecek ve böylece halk iktisadiyatı işlerinin verimliliğini artıracak ve onu da yavaş yavaş garptaki örneklerine yaklaştıracaktır.

Bütün bunların bir solukta vukubulmıyacağı tabiîdir. O, ancak bir doktor neslinin bütün hayatı müddetince devam edecek çalışmaları mahsulü olacaktır. Son söz olarak şunu söyliyelim : Doktorların gittikçe kuvvetlenen özel idareli teşekküllere (vilâyet, kaymakamlık, belediye ve yakında tahakkuku ümit edilen hastalık kasaları) bağlanması rekabete dayanan eski tıb "tüccarlığı" ve kötürümleştirici "devletleştirme" sistemlerine nazaran daha verimli ve sağlam bir sistem olduğunu yaptığımız tekliflerle açıkladığımı ümit etmekteyim.

Çalışan sosyal sınıflar içinde

Orta Sınıf Meselesi

Prof. Dr. FINDIKOĞLU

Her devrin her çeşit cemiyetine kolayca tatbik edilen içtimai ehram veya müselles nazariyesi, içtimaiyat ve içtimai siyaset mensuplarınca çok bahtiyar bir hendesi şekil olarak karşılanır. XVII inci asrın meşhur feylesofu ve 1946 Türkiyesinin kültür hayatında bir yıldönümü merasimi mevzuu olan Descartes'ın tahayyül ettiği "küllî riyazîlik - Mathesis universalis" âdeta ehram veya müselles nazariyeleriyle sosyal realite için de gerçekleşiyor (1)!

İkinci dünya harbinin sonunda bütün dünya, yeni bir cemiyet ehramı ile karşılaştı veya yeni bir cemiyet ehramı yaratmak arzusuna düştü. Amerika müstesna, hemen bütün dünyada, ehramın veya müsellesin başında, ortasında ve altında bulunan çeşit sınıf ve tabakalar ya kendiliklerinden, hâdiselerin sevki ile, yahut siyasi mühadalelerin tesiri ile yer değiştirdiler. Birinci dünya harbi sonunda yeri sarsılan orta sınıfları himaye ve idame maksadiyle yeni rejim şekilleri bile ortaya çıktı. Nasyonal - Sosyalizmin, hattâ faşizmin bu gayeyi tatmin ettiği hemen herkes tarafından ileri sürülmedi mi? Eğer böyle bir himaye varsa himaye şekilleri, maksadı çok aşmış olmalıdır ki, ikinci dünya harbi, zuhur etti ve orta sınıflar büsbütün ezildi. Fransa'da orta sınıf partisi olan radikal - sosyalist partisinin seçimlerde düştüğü şaşırtıcı muvaffakiyetsizliğin sosyolojik sebebini burada aramalıdır.

Fakat orta sınıf deyince hangi zümre ve tabakalara mensup insanları kasdetmeli? İçtimai müsellesin orta, gövde kısmını işgal eden insanlar kimlerdir? Bir şehir halkını panorama halinde gözden geçiriniz: İş yerlerine giden ve "emek" inden başka bir "kapital" i bulunmıyan "emekçi" ler umumiyetle "proleter, işçi, amele" adı altında toplanan içtimai sınıfı teşkil ediyorlar. Bilmukabele ellerindeki "kapital" ile emek sahiplerini kullananlar sosyal manâda "Burjuva - Bourgeois, kentli, şehirli", iktisadi manâda "kapitalist - capitaliste" denen sınıfın muhtevasıdırlar (2). Ara yerde kalanların hepsine orta diyebilir miyiz? Mantıkan evet. Bu mantıki lüzum, sınıf sosyolojisi bakımından da yanlış değildir. Ancak bunu dogmatik bir şekilde kabul etmemek lâzımdır. "Amele,,nin yukarıya doğru olan tabakalariyle, "Kapitalist" in aşağıya doğru olan tabakaları "orta" da karşılaşabilirler. Şehir dışındaki "köylü" de, bazı sosyologlarca "orta"ya

---

(1) 17 Nisan 1946 da İstanbul'da felsefe mensupları tarafından "Usul Hakkında Nutuk" un Türkçe tercümesinin ellinci yılı, Descartes'ın doğumunun 350 inci senesi münasebetiyle yapılan toplantıyı kastediyorum. Bu toplantıda Prof. Kerim Erim (Descartes ve Matematik) mevzuu üzerinde bir konuşma yapmış, başka ilim ve fikir adamları da bu büyük matematisiyenin ahlâk, iktisat ve sosyoloji ile alâkalı fikirlerini aydınlatmışlardır. Descartes'in bütün meselelere tatbik etmek istediği riyazi zihniyetin, "İş" mecmuasının 56 ıncı sayısının başyazısında belirtilmesine çalışılmıştır.

(2) Bu kelimeyi lisanımıza "şehirli, kentli" diye tercüme etmek lûgat itibariyle doğru ise de ıstılah olarak doğru değildir. Zira her "şehrili" nin "burjuva" olması icabetmez. En doğrusu başka lisanlarda olduğu gibi bu "Bourgeois" kelimesini, Türkçe imlâ ile kullanmaktır.

ithal edilmelidir. XIX ve XX inci asır sosyalistlerinden bir kısmının köylüye olan husumetlerinin psikolojik sebebi bu noktada bulunuyor.

XX inci asırdan evvel orta sınıf deyince yukarıda toprak sahibi zadegân ile yüksek memur tabakasından aşağıda topraksız köylüden ve ameleden geri kalan kısım anlaşılırdı. Pierstorff'un işaret ettiği veçhile, bugün bu telâkki kabul edilemez. Orta sınıf deyince anlaşılması lâzım gelen sınıf, bazan köylüleri de ihtiva eden ve esnaf ile müstakil zenaat erbabından, orta memur tabakasından, serbest meslek erbabından, müstahdemlerden, orta ve küçük satıcılardan teşekkül eden zümredir. Ekseriya küçük sanat sahipleri orta sınıfın merkezinde bulunmaktadır.

Küçük sanat erbabının vasıflarını tayin eden nazariyelerin münakaşasına girmeksizin şu kadar söyliyelim ki, on işçiden az işçi kullanan müessese sahiplerinden teşekkül eden bu zümre, bizde 1927 sınai tahririne göre 65,245 sınai müessesenin %90 nına sahiptir. Orta memurlarla küçük ve orta tüccarın da ilâvesiyle umum nüfusumuzun şöyle böyle % 10 unu teşkil eden bu sınıfa karşı da Devletin alâka gösterdiğini görüyoruz.

Orta sınıf, içtimai sınıflar sosyolojisi ile meşgul mütefekkirlerin nazarında büyük bir ehemmiyeti haizdir. Siyasi particilik tarihinde bu sınıfın menfaatlerini temsil eden partiler çok mühim roller oynarlar, vakit vakit köylü, amele ve müteşebbis tabakalarının partilerine kaymak suretiyle içtimai muvazeneyi temin ederler. Alt tabakanın siyasi şefleri ile yukarı tabakanın politikacıları, muvazeneyi kendi lehlerine çevirmek için orta sınıfa şu veya bu şekilde yanaşmak temayülündedirler. Vaktiyle Namık Kemal de kendi tâbiriyle "sınıfı mutavassıt" ın bir "dirhemi tadil" rolünü oynadığını söylemesi aynı düşünceye işaret etmek istemesindendir. Meşhur iktisatçı Bücher, bu muvazeneci sınıfın, her cemiyette mevcut olması lüzumuna işaret ederken şöyle diyor : "Orta sınıfın kaybolması, cemiyet için büyük bir tehlikedir. Şehirde onun için bir meşgale bulamıyoruz. Mamafih onun (yani eski orta sınıfın) yerine yeni bir orta sınıf çıkıyor. Hattâ bu yeni orta sınıf iktisadi enerji, içtimai intibak kabiliyeti itibariyle eskisine üstündür: Bu yeni cemiyet tabakasını modern büyük sanayi vücuda getirmiş, kendi gayeleri için terbiye eylemiştir."

Muhtelif doktrinlere mensup içtimaiyatçıların da iştirak eyledikleri bu düşüncenin bizde de ele alındığı malûmdur. Türk tarihi üzerinde bundan otuz sene evvel bir tarih felsefesi yapan eski bir sadrâzam ile birlikte "Havayici Kanuniyemiz" müellifi Celâl Nuri Bey, daha sonra Ziya Gökalp hepsi Namık Kemal'in yukarıda işaret ettiğim düşüncesi üzerinde yürüdüler. Son zamanlarda bazı muharrirler, yalnız Türkiye bakımından değil, dünya çapında bir ehemmiyeti haiz olan orta sınıf meselesiyle bilhassa meşgul oldular, hattâ yukarıda dediğimiz gibi cihan buhranını bir orta sınıf meselesi olarak karşıladılar. Diğer taraftan bizde ve dünyada idare edici zümrelerin orta sınıfa ait işleri lâyıkı ile karşılamağa çalıştıklarını da müşahede ettik. Kooperatifler ve Esnaf Odaları Kanunu ile şimdi Büyük Millet Meclisinde bulunan ve orta sınıfın asıl ana tabakasını teşkil eden küçük sanat erbabını himayeye matuf kanun projesi bizde bu sahada atılan adımlardır. İktisadi meselelerimiz hakkında dikkatli davranan bazı fikir adamlarının gerek şimdiye kadar neşredilen, gerek projeleri hazırlanan ve orta sınıfa müteveccih kanunlar hakkındaki neşriyat da ümit vericidir. Meselâ değerli fikir adamlarımızdan birinin şu pek mühim ve yukarıdaki sosyolojik mülâhazalardan mülhem mütalâasına bakınız : "Küçük sanatkârın içtimai mevkii ve rolü, onun bir sınıf teşkil etmesinde mündemiçtir. Sây ile sermaye arasında müstakil olması itibariyle sermayeye, bizzat çalışması itibariyle sâye bağlı bulunan bu sınıf, tam muvazene unsurudur." Halk Partisinin 1930 dan sonraki programında da yer bulan küçük sanat erbabını himaye meselesinde Cum-

huriyet Hükümetinin oldukça hassas olduğunu söylemeği bir vecibe addetmeliyiz. Meselâ küçük sanat mensuplarına malzeme temini (dokumacılarda....), kredi temini (Halk Bankası, Halk Sandıkları, Küçük Sanat kooperatifleri...), yakından idari alâkadarlık tesisi (Ekonomi Bakanlığında Küçük Sanatlar Umum Müdürlüğü ihdası...), malî imtiyazlar temini (bazı vergilerden istisna etme...), öğretme cihazının kurulması (sanat mektepleri..) gibi teşebbüsler bu hassasiyetin gerçekleşmiş şekilleridir. Bilhassa kooperatifçilik yolu ile teşkilâtlanmanın küçük sanatların her sahası için kurtarıcı bir yol olduğu fikri her gün biraz daha yayılıyor. 1944 senesi sonunda dünya kooperatifçilitiğin 100 üncü yldönümü münasebetiyle yapılan kongrede bu hassasiyetin ideoloji sahasındaki akislerine de şahit olduğumuzu söyliyelim. Türk orta sınıfının himayesi—ki bu himaye münasebetiyle memur sınıfının küçük ve orta tabakalarını da orta sınıf kadrosu içine sokmanın ilmî bakımdan doğru olacağı söylenebilir— hukukta atılmış adımların içtimai siyaset bilgisi bakımından hatâlı olan taraflarını göstermek, bu suretle aksiyon adamlarını aydınlatmak her şeyden evvel ilim adamları için ifası farz olan bir vazifedir. Fakat böyle bir vazifenin ifası için de aksiyon adamlarının atılacak adımların doğruluk veya yanlışlığını gösterecek ilim adamlarına iltifat etmeleri, başka memleketlerde olduğu gibi kanun projelerinin hazırlanmasında ilim müesseseleri ile işbirliği yapmaları lâzımdır.

Hulâsa yukarı ve alt sınıflara nisbetle muhtevası biraz muğlâk ve vahdetsiz olan orta sınıf, inkâr edilmez bir realitedir. Orta sınıf, sosyal zaruretlere cevap veren bir organ sayıldığı gibi mevcudiyeti bazı içtimai ahlâk müelliflerince lüzumlu addedilen ve "olması lâzım gelen" bir nesnedir. Bu "nesne" nin mevcudiyeti tabiîdir. O şekilde ki sınıfsız bir cemiyet vücuda getirmek istiyen her cemiyette, tekrar ve kendiliğinden belirir. Meselâ Rusya'da teknokrasi'nin orta derecesi ile, memur kitlesinin orta olanları, amelenin amele başından sonra gelen derecelerine sahip zümreler, bugünkü Rus cemiyet ehramının "orta" sınıfı teşkil etmektedir. Bu realitenin inkârı, ancak doktrin dogmatizmi ile kafası sakatlanmış zavallılar için mümkün olabilir. İçtimaiyatın vazifesi, içtimai reeli olduğu gibi göstermek, içtimai siyasetin vazifesi de bu reelin meselelerine istikamet tayin etmektir.

Cumhuriyet Türkiyesi, asıl çalışan yığınların yani Türk işçi kitlesinin ihtiyaçlarını karşılarken, bunun için "Çalışma Bakanlığı" nı kurmak suretiyle hızlı adımlar atarken aynı derecede çalışan ve yaratan orta sınıf ile alâkalı meselelere de lâzım gelen ehemmiyeti vermektedir. Eğer kâfi derecede ehemmiyet verilmiyorsa bunun sebeplerini araştırmak, idarecilerin zihninde derin bir düşünüş inkılâbı yapmak Türk içtimai siyasetinin başlıca vazifelerinden birini teşkil etmektedir.

Birleşik Amerika Sendikalizmi

Prof. Esat TEKELİ

Sınıf esası üzerine cemiyetler kurmak, yani meslek menfaatlerini korumak için teşkilâtlanmak meselesinin memleketimizde günün konuları arasına girdiği bu sıralarda sendikaların ve sendikalizmlerin çeşitleri üzerinde biraz daha durmakta fayda görüyoruz.

"Çalışma" dergisinin beşinci sayısında, esas bakımından sosyalist olan sendikalizmin bazı ıslahat ile yetinen itidalci çeşitleri de bulunduğundan bahsetmiş ve İsviçre sendikalizmini, itidalciliğin örneği olarak göstermiştik. Gerçekten sendikalar arasında, memleketten memlekete ehemmiyetli farklar vardır. Meselâ Fransız sendikaları, İngiliz ve eski Alman sendikalarına göre daha ihtilâlci veya inkılâpçı görünür. İngiltere'de Trade Union adını alan sendikalar, ilk zamanlarda ücretlerin artırılması, çalışma saatlerinin azaltılması gibi amelî isteklerden başka maksat gözetmezler, paralarını daha çok işsizlik, tekaüt ve hastalık sandıklarına tahsise ehemmiyet verirlerdi. Yalnız son zamanlarda İşçi Partisi ile birlikte yürümeğe ve istihsal vasıtalarının devletleştirilmesi maksadını gütmeğe başlamışlardır. Fakat yine itidalden ayrılmış değillerdir. Nazilerden önceki Alman sendikaları da, ifrattan kaçınan teşekküllerdi.

İtidalci dediğimiz bu "ıslahatçı" sendikalizmlerin isteklerini bir ekonomi bilgini şöyle sayıyor :

1) Patronlarla işçiler arasındaki bütün görüşmelerde ve mümkünse toplu iş mukavelesi yapmakta sendikayı normal aracı diye kabul ettirmek,

2) Patronlara işçi için asgari gündelik kabul ettirmeğe çalışmak ve işçinin bu gündelikten aşağı bir ücretle çalışmamasını, patronların da grev tehlikesini göze almadıkça bu ücretin aşağısına inmemelerini sağlamak,

3) İşçileri, işsiz kaldıkları zaman, önüne gelen yerde iş kabulüne ve günlük rızkını temine yetecek kadar bir gündelikle hizmete girmeğe mecbur bırakmamak için işsizlik sigortası ve iş bulma büroları kurmak,

4) İşçilerde sendikaya karşı bağlılık duygusu uyandırmak, ve bunun için de sendikaya girmek istemiyen veyahut girmiş iken çıkan işçilerle münasebette bulunmamak gibi müeyyideler kullanmak,

5) Çırak kursları, kütüphaneler açmak gibi yollarla ve çırak sayısını tahdide tâbi tutmak suretiyle işçinin teknik ve sosyal öğretimini geliştirmek,

6) Sendika tarifelerini kabul eden müesseseleri istihlâkçiye tanıtıp tavsiye etmek maksadiyle bu müesseselerin malları üzerine sendika etiketleri koymak.

Görülüyor ki bu isteklerde ifrata giden noktalar bulunmadıktan başka, bu maksatların çoğunu bugün hükümetler benimsemiş ve bunlarla kendileri iştigale başlamış bulunmaktadır : İçtimai sigortalar kurmak, teknik öğretimle uğraşmak gibi..

Islahatçı sendikalar arasında, milyonlarca üyesi ve büyük sermayeleri bulunan, âdeta sermayeci (kapitalist) denebilecek olan teşekküller de vardır. Birleşik Amerika sendikaları bu nevidendir. Yabancı

bir gazetenin verdiği bilgilere göre, Birleşik Amerika'da Labor Union adını taşıyan işçi sendikaları, büyük sermayeleriyle her çeşit malî ve ticari muamelelere iştirak eden ve geniş propaganda teşkilâtı bulunan büyük teşebbüsler haline gelmişlerdir.

Bu sendikalara 13 milyon erkek ve kadın işçi kayıtlıdır. Sermayeleri en aşağı bir milyar dolar (bir milyar 820 milyon Türk lirası) tahmin edilmektedir. Aylık gelirleri de 27 milyon dolardır. Bu teşekküllerin gayrimenkulleri, bankaları gazeteleri, radyo istasyonları, hastahaneleri, stadyomları, yazlık ikamet yerleri, sigorta kumpanyaları ve emeklilerin ikamet ve istirahatine mahsus müesseseleri vardır. Bu büyük teşebbüsleri idare için bol aylıklı birinci sınıf adamlara ihtiyaç vardır. Bunlara bol paralar da verilmektedir. Kamyon kondüktörleri sendikasının sekreteri yılda otuz bin dolar (54.600 Türk lirası) ücret alır. Kendisinin ve karısının seyahat ve eğlence masrafları ayrıca ödenir. Amerika musikicileri federasyonunu idare eden zata yılda 48.000 dolar (87.360 Türk lirası) verilir. Madenciler sendikasının şefi meşhur John Lewise'e ise masraflarından başka yılda 25.000 dolar (45.5000 Türk lirası) ödenir.

Bu zengin ve kuvvetli sendikalar, sermayenin tadını alan bu işçi birlikleri, bazı defa, birbirleriyle ve hattâ kendi birliklerine dahil işçilerle bile çatışırlar. Otuz milyon dolar serveti bulunan demiryolu işçileri sendikalarının elinde bazı kömür madenleri varmış. Birkaç yıl önce madenciler sendikası, bu kömür madenlerindeki işçileri, kendi sendikasına kaydettirmek istediği için iki sendika ihtilâfa düşmüştür.

Demek oluyor ki sermaye, işçilerin eline geçince, onların da patronlar gibi düşündüğü oluyor!.

Bu kadar işe dalan teşekküller, şüphesiz ihtilâlci veya inkılâpçı davâlarla uğraşmağa vakit bulamazlar. Esasen Birleşik Amerika sendikalizmi, Avrupa'daki itidalci eşitlerine nisbetle dahi daha mahdut ve tevazulu maksatlar güden bir kuruluş olarak tanınmış bulunmaktadır.

Taylorisme'in Mânası

Nail YALIN

Mensucat Yüksek Mühendisi

İlmî iş organizasyonunda Taylor (*) prensiplerinin bütün endüstri şubelerine yayılmasını geciktiren engellerden en önde geleni, onun esas prensiplerinin iyice anlaşılamamış olmasıdır. Hakikaten, takriben 25 seneye yakın bir zaman devam eden dağdağalı bir endüstri hayatındaki görüş ve denemelerin özeti olan bu metotlar, ilk bakışta insana, birbirleriyle hiçbir ilgisi yokmuş hissini veriyor. Zira bu büyük Amerikalı mühendis, bir çok zamanlar fikirlerini kafasına doğduğu gibi yani, sıraya konmamış bir şekilde ve parça parça yayınlamıştır. Yazılarının okunması ve bilhassa objektif olarak anlaşılması, oldukça zahmetli ve yorucudur. Onları esaslı bir şekilde kavrıyabilmek için, kalem elde, bir kaç defa okumak ve üzerinde uzun müddet düşünmek lâzım geliyor.

Bu zorluğun, nereden geldiğini şu basit mukayese bize gösterecektir :

Dedelerimiz tarafından okunan Öklit prensipleri, esas anlamıyla öz geometri ile beraber onun tatbikatından başka bir şey olmıyan tarla ölçülmesi, hendekler açılması gibi şeylerle kalelere hücum etme şekillerini gösteriyor ve hattâ, toprağın ekilmesi hakkında nasihatleri de ihtiva ediyordu. Halbuki sonradan, öz geometri prensipleriyle onun tatbikat şekilleri tamamen ayrılmıştır. Her ne kadar bunların birbirleriyle olan münasebetleri inkâr edilemezse de bugün, teori ile pratiğin iç içe olarak değil, fakat birbirlerinden sonra öğretilmesi, doğru olarak tercih edilmektedir.

(*) Teylor okunacaktır.

Bunun gibi Taylor prensipleri de, teorik ve pratik bakımlardan iç içe geçmiş karışık bir yığından başka bir şey değildirler. Orada, ilmî metodların, insan faaliyetinin her şekline tatbiki ile karışık olarak endüstriye tatbikini görürsünüz. Bütün bunlara karışmış bir şekilde de esas prensipler yer almıştır. Fakat, hepsi bu kadarla da bitmez.... Fabrika idare mekanizmalarının kuruluşlarıyla beraber işçi hareketleri hakkında guruplanmış nasihatler, torna ve freze üzerinde madenlerin işlenmeleriyle işçi ücret sistemleri de tamamen iç içedirler. Bu prensipler karşısında insan, âdeta dolaşmış bir çile iplik önündeymiş gibi bir his duyuyor. Öyle bir iplik ki, çözmiye çalıştıkça karışıyor ve eğer metodlu davranılıp yavaş ve intizamlı hareket edilmezse çözülmesine imkân bulunamıyor....

Endüstriye en evvel tatbik edilmiye çalışılan kısım, Taylor prensiplerinin bazı özel tatbikatından başka bir şey olmıyan ve yığının dışında bulunan kısımlar olmuştur. Endüstri idarecilerinin dikkat nazarlarını çekip ön plâna geçen bu özel haller, bir çok zamanlar esas manâsı anlaşılmıya dahi lüzum duyulmadan tatbik alanına konmuş ve pek tabiî olarak da kendilerinden beklenen sonuçlardan büsbütün ayrı taraflara yön almışlar ve endüstri hesabına fena denebilecek olaylara yol açmışlardı. O zamanlar, endüstri işletmelerinde rasyonel bir iş organizasyonu lüzumu, aşağı yukarı bütün endüstriciler tarafından kabul edilmiş bulunuyordu. Fakat bunların, kendi iş alanlarında böyle bir organizasyon yapmıya ne bilgileri ve ne de

görüşleri kâfi gelmediğinden başka uzun, üzücü ve yorucu etüdlere dayandığından bir çoklarının da işlerine gelmiyordu. Onun için, tatbik edilmek istenen ilmî metodlar, yerlerini tekrar ve yavaş yavaş eski ve ampirik metodlara bırakarak, Taylor'un etüdlerinde belirttiklerinden çok daha başka ve yanlış sonuçlar meydana getirmişlerdi. Ve, yine pek tabiî olarak, bu yön değiştirmenin kimse farkına varmamış ve kabahat derhal prensiplere yüklenivermişti. Eğer başlangıçta bu prensiplerin endüstriye tatbiki daha dikkatli ve anlayışlı yapılmış olsaydı, belki de bugünkü ilerlemenin birkaç misli artmış olduğunu görecektik.

Taylor prensiplerinin esas karakteri, ilmî metodların endüstri meselelerine tam ve katî tatbikinden başka bir şey değildir. Bilindiği gibi her cins ilim, evvelâ katiyete inanmakla başlar. Burada, tesadüf denilen şey mevcut değildir. Yani, aynı şartlar altında yapılan bir fabrikasyonun, daima aynı sonuçları vermesi lâzım gelir. Şu hale nazaran, endüstri işletmelerinden alınan herhangi bir sonuç, bazı faktörlerin belirli bir fonksiyonu olup basit bir cebir formülüyle ifade edilebilecektir. Yalnız, oldukça fazla bir yekûn tutan bu faktörleri esaslı bir şekilde etüd ederek onların kıymet ve büyüklüklerini hassas bir şekilde ölçmekle işe başlamak ve sonra birbirinden yalnız bir değişim fark gösterenleri ikişer ikişer guruplamak lâzımdır.

Herhangi bir iş çevresi içinde olursa olsun, bu prensiplerin tatbikine geçildiği zaman önümüze, genel olarak, iki engel çıktığını görürüz. Bunlardan birincisi ilk etüd devresiyle işçilere verilmesi lâzım gelen fazla ücretlerin oldukça önemli bir zaman ve yekûn tuttuğudur. Bu masrafların, daha fazla bir gelir temin ederek kendi kendilerini ödemeleri lâzımdır. Bu da, metodların tam ve doğru olarak tatbikiyle elde edilecek bir neticedir ki, işletmenin başında bulunan âmirin çalışmasına ve işe intibak kabiliyetine bağlıdır. Bu metodları, tekâmül ettikçe daha zor çalıştırılan ve fakat iyi çalıştırıldığı zaman da daha ekonomik neticeler alınan modern makinelere benzetebiliriz. Nasıl ki bir lokomotif eski fakat cahil bir hat memuruna teslim edilerek çalıştırılması istenemezse, ilmî iş organizasyonunu da, her nasılsa patron olmuş cahil bir usta eline bırakmak hiçbir şekilde doğru olamaz. Şu halde, işe uygun personel intihabı, Taylorisme'in daha geniş bir şekilde yayılmasını şimdiye kadar önlemiş olan engellerden ikincisini ve belki de en önemlisini teşkil ediyor. Her ne kadar, yüksek teknik mekteplerden çıkan mühendislerin bu işe uygun şahıslar olabileceklerine ilk bakışta hükmedilebilirse de maalesef, bu da doğru değildir. Zira, aşağı yukarı bütün bu mekteplerin öğretim şekilleri, tecrübeden fazla, şimdiye kadar elde edilmiş neticeleri çocuğun kafasına doldurmıya dayanır. Yani, imtihanlarda muvaffak olmak için bu neticelerin ezberden bilinmesi kâfi gelir. Buralarda metod, büyük bir kıymet ifade etmez. Halbuki fabrikalarda aksi olarak, hâdiseler arasında yeni münasebetler keşfetmek, yani, bilinen şeylere her gün yeni bir fasıl eklemek lâzım geldiğinden, evvelce öğrenilmiş olan bilgilerin kıymeti buralarda çok azalır. Fakat bunun yanında şahsî çalışma itiyadı ile beraber zihnî kudret, katî ölçülerden zevk alma, tasavvur kabiliyeti ve nihayet hataları yakalıyabilmek için tenkitçi bir görüş keskinliğinin muhakkak surette iyi bir şekilde inkişaf etmiş olması lüzumludur. İşte bunlar, bizim mektep programlarının üzerinde işlemiyerek tam manâsiyle ihmal ettiği kalitelerdir. Şu hale nazaran, bu işin esaslı bir şekilde düzenlenmesine ihtiyaç gösteren elemanları yetiştirirken, Fransızların dediği gibi, çocuk zihinlerini, doldurulması lâzım gelen bir desti gibi değil, ısıtılması lüzumlu bir ocak gibi telâkki etmelidir.

İlmî metodların endüstri meselelerine tam ve katî olarak tatbiki sırasında esas dayanak (Organizasyon) olacaktır. Hattâ, ifrat dereceye varan bir organizasyon....

Genel olarak, her cins organizasyon az veya çok inkişaf etmiş bir halde, aşağıda gösterilen şu 5 safhayı arzeder :

1 — Takibedilen veya yapılması gaye edinilen işin, katî olarak tarifi ve hudutlandırılması,

2 — Tayin edilecek gayeye varabilmek için gidilecek yolların esaslı bir şekilde etüd edilmesi,

3 — Bu işe lüzumlu araçların hazırlanması,

4 — Kararlaştırılan işin, evvelce hazırlanmış plânlara göre tahakkuku,

5 — Yapılan işin kontrolü ve bundan çıkarılacak sonuçlar.

Şu hale göre, organizasyonu esaslı bir şekilde analize edebilmek için bu safhalardan her birini ayrı ayrı etüd etmek yerinde olacaktır.

★

1 — Yapılması gaye edinilen işin katî olarak tarifi ve hudutlandırılması :

Mrs. Christine Frederick, kitabının (İdarî Fikirler) isimli 1 inci kısmında şunları yazmaktadır :

"Takibedeceğimiz gayeyi iyi bir şekilde "ve açıkça bilirsek o işin yarısını yapmış "sayılırız. Zira, iş esnasında sarfedeceği-"miz bütün gayretler, bu şekilde kendilik-"lerinden, istenilen hedefe yöneleceklerdir. "Gayeyi iyi biliş ve açık görüş, her yaptı-"ğımız işde kuvvetimizi ve kendimize gü-"venimizi artırır. Bununla beraber, bir "çoklarımız, işlerimizi nereye ve nasıl gö-"türdüğümüzün farkında bile değilizdir. "Belki bazılarımız, içlerinde bir ideal bes-"lerlerse de bu kendilerinde ekseriya müp-"hem ve katî ifadesi olmıyan bir his halin-"de veya eksik ve sakattır.

"Kendini tamamen çocuklarına hasret-"miş ve her sabah onları, hava aldırma "gayesiyle gezdiren bir anne tasavvur edi-"niz ki, bu işi yapabilmek için, dağınıklık-"tan nefret ettiği halde, ev işlerini mec-"buren ihmal eder ve evini dağınık ve pis "bir hale sokar. Bu şekilde çocuklarına, "istemiyerek intizamsızlık fikrini aşılamış "sayılmaz mı?... Yani burada, terbiyenin "esas gayesini unutmuş ve bir prensibi "başka bir prensibe ezdirmiştir."

Fabrikalarda da ekseri zamanlar vaziyet bu şekilde cereyan eder. Bir çok zamanlar, yapılacak işi esaslı bir şekilde açıklamayı bilmediğimizden dolayı, bazı müphem ve gayrı muntazam çalışmalarla ve hattâ gayesiz bir şekilde kendimizi işe vererek lüzumsuz gayretler sarfetmez miyiz?.. Fakat, bu şekildeki etüd ve çalışmalarımız başlar başlamaz, hatırımıza derhal evvelden düşünmediğimiz bir çok noktalar gelir ve ekseriya beklemediğimiz sonuçlara doğru ihtiyarsız sürükleniriz. Yani, hiç bir şey elde etmemiye karşılık lüzumsuz para ve vakit israf ederiz.

Bazı hallerde ise bir kaç gayeden hangisinin tercih edilmesi hakkında bir fikir sahibi olunamadığından, o işdeki bütün gayret ve çalışmalar, bir tereddüt ve bir bocalama içinde hebâ olur gider. Burada tıpkı, yukarıdaki misalde olduğu gibi, çocukları üzerine çok düşen, fakat, istemediği halde onlara fena terbiye vererek istikballerini mahveden annenin vaziyetine düşülmüştür.

Taylor'dan evvel birçok mühendisler madenlerin işlenmesi üzerine etüdler yapmışlar ve büyük gayretler sarfetmişlerdi. Fakat bunlardan bazısı aletlerin eskimesini azaltmıya, bazıları da gerek makine ve gerekse işçilerin randımanlarını çoğaltmıya uğraştıkları halde, elde ettikleri sonuçlar tamamen birbirlerinin aksi olmuş ve katî hiçbir gayeye varılamamıştı. Halbuki Taylor, evvelâ erişilmesi lâzım gelen gayeyi katî olarak tayin etti ve hudutlandırdı :

"İşleme esnasında elde edilen maden talaşlarının maliyet fiyatını düşürmek."
Ve bu şekilde, (Madenlerin İşlenme Sanatı) isimli mükemmel eserini meydana koydu. Yani, erişilecek gayenin katî olarak evvelden görülmesi, gayretlerinin randımanını takriben 15 misli fazlalaştırdı.

Şu hale göre, bir endüstri organizasyonundaki Taylor sisteminin en karakteristik noktasını: "Her şahsın, gayretlerini sabit bir noktaya yöneltmesi" şeklinde özetlendirmek mümkün olacaktır. Taylor'un işçilerinden istediği, fazla iş çıkarmak

için ne lâzımsa yapmaları ve bunun için takibedilmesi lâzım gelen yolları kendilerinin bulması değildir. Ustalarından, atelye içinde her şeyin kontrolünü ve her şeye nezaret etmelerini istemiyor. Bilâkis, her işçiye katî ve belirli bir vazife vermiştir. Öyle bir iş ki, yapılması esnasında belirli metodlar kullanılacak ve belirli bir zaman sonra bitecektir. Ustalar da aynı vaziyettedirler. Bunlardan her birisinin tamamen sınırlanmış ödevleri vardır. Meselâ, birisi işçilere en iyi ve en doğru çalışma metodlarını öğretirken bir diğeri, ham ve mamul malzemeyle işletme malzemelerinin normal şartlar altında ve tam zamanında işçiye verilmesini temin eder. Bir üçüncüsü, yalnız makine bakımiyle veya imal edilen malzemenin kalite kontroluyla ilgilenir. Yani bu vaziyet, katî ve tam bir iş bölümü oluyor. Diğer taraftan bütün personelin başında, ödevi yalnız özel hallerle uğraşmak olan ve günlük normal işleri, tamamen kendi servis şeflerine bırakan bir direktör bulunacaktır.

☆

2 — Gidilecek yolların etüdü :

Mrs. Christine Frederick, eserinin aşağı yukarı her sahifesinde, iyi bir ev kadınının günlük muhtelif işlerini en iyi bir şekilde yapabilmesi için onları evvelden düşünüp hazırlaması lâzım geldiği üzerinde ısrar ediyor ve diyor ki :

"Bu işlerin yapılması esnasındaki hare-"ketlerimiz çok az bir zaman işgal etseler "bile, onları bir çok defalar tekrar edece-"ğimizden tam olarak intizama sokmamız "lâzım gelir. Hattâ, bulaşıklarımızın yı-"kanmasını bile...

"Kaldırılmasında bir faydamız olduğu-"nu anladığımız hareketleri tekrar ederek "neden kendimizi sıkıcı ve yorucu bir işe "verelim?.. Meselâ, yıkanmış tabakları, te-"mizliği az çok şüpheli bir bezle kurula-"maktansa onları sıcak su ile durulayıp "anî kurutmıya terketmek çok daha sür-"atli ve daha sıhhi olmaz mı?.. Şu halde, "her yapılan işin ana hareket kısımlarını "bulma bakımından esaslı bir tetkikle on-"ların, işi yapana özel bir sıkıntı verme-"den gayeye mutabakatını temin etmek, "yapacağımız her işte en ön plâna alın-"ması lâzım gelen önemli bir adımdır."

Fakat bu etüd safhasının her gün tekrarı lâzım gelmez. Yazarın vermiş olduğu nasihatleri takibedelim :

"Eğer bu esaslı incelemelerin tam bir "neticesini almak istersek, elde edilen düz-"günlük ve kolaylık dereçelerini de ayrıca "not etmemiz lâzım gelir. Bu iş, her yapı-"lan ameliye için tekrar edilmeli ve bir "evin normal bir şekilde idamesini temin "eden bütün işlere teşmil edilmelidir. Şu "halde, artık bu işlerin her tekrarında, en "doğru ve en düzgün bir şekilde olmaları "için nasıl yapılmaları lâzım geldiğini bi-"liriz."

En iyi iş metodlarını bulabilmek için şahsi denemelerden başka, başkaları tarafından yapılan denemelerden de faydalanılabilir :

"İyi bir ev kadını istediği takdirde, en "iyi iş metodları hakkında başka yerler-"den de bir çok fikirler alabilir. Ev işlerine "ait faydalı mecmualardan hangisini alır-"sa alsın orada, gerek mütehassıslar ve ge-"rekse amatörler tarafından verilen bir "çok nasihatlarla karşılaşacaktır."

Şimdi, tekrar fabrikalara dönelim :

Acaba Taylor, iş organizasyonundan evvel lüzumlu etüdlerin yapılmasına neden lüzum gördü?. Şurası muhakkaktır ki, organizasyonu, olduğu gibi, icadeden Taylor değildir. Zira, ondan evvel bir çok büyük fabrikaların bu hususta, müphem dahi olsa, bazı fikirleri bulunmamış olsaydı yaşamalarına imkân kalmazdı. Muhakkak ki ondan evvel bir çok mühendisler bu konu üzerindeki en yeni yayınları takibetmişler, kendilerinden daha tecrübeli iş arkadaşlarından fikir almışlar ve nihayet, idare etmekte bulundukları atelyelerde kendi denemeleriyle, yeni çalışma metodları aramışlardı. Taylor sisteminin bunlardan ayrıldığı noktayı, hazırlık etüdlerine vermiş olduğu fevkalâde kıymette aramamız lâzım gelmektedir. Ondan evvel, bu etüdler

sayesinde elde edilecek gelişmelerden ve temin edilebilecek kârlardan hiç kimsenin haberi bile yoktu. Taylor, madenlerin işlenmesi üzerindeki etüdlerine 25 sene çalışmış ve bu uğurda bir milyondan fazla masraf yapmıştı. Elde edilen sonuçların, kendi kendilerini ödeyebileceklerini kim tahmin ederdi?...

Fabrikaların günlük hayatında bu kadar geniş bir etüd safhasının bahis mevzuu olamıyacağı tabiidir. Zira buralarda, zaman sene ile değil günle ve hattâ bazan saat ve dakika ile hesap edilir. Bununla beraber her hâl ve vaziyette, Taylor sisteminin istemiş olduğu etüdler harikulâde neticeler vermektedir.

Taylor, tavsiyelerinde, daha evvel en iyi şekilde nasıl yapılacağını etüt edip tesbit etmeden, 100 kiloluk bir yükü bile atelyenin bir köşesinden diğer köşesine nakletmeyi organizasyona aykırı buluyor.

Toplu olarak imalât ismini alan ameliyelerde bu etüdleri yapmak için ameliyeyi en ufak parçalarına kadar bölmek ve her parçayı mümkün olduğu kadar tam ve metodik bir etüd konusu yapmak lâzım geliyor. Yani, meselâ makine parçaları yapan bir atelyede, yapılacak parçanın makineye takılması, makinenin çalıştırılması, yapılan işin doğru olup olmadığının kontrolü, parçanın çıkarılması, anbara taşınması, sonucunun işletme bürosuna bildirilmesi... İlâh. gibi işlerin her birisi ayrı ayrı birer etüd konusu olacaktır.

Böyle bir iş sisteminin tahakkuku muazzam bir çalışma ile kabil olacağından fazla miktarda uzmanlara ihtiyaç göstereceği tabiîdir. İşletme bürosunda (ki, bu büro Taylor sistemi ile çalışan en önemli bir topluluktur.) yalnız bu iş için çalışan memurlar grubuna (İş hazırlama servisi) ismi verilir. Buraya ayrılacak memurlar en mahir ve en zeki işçiler arasından seçilir ve bu seçmede, şahsi tecrübe fazlalığı ile en iyi çalışma metodlarını bilenler tercih edilirler. Bu memurlarda fazla olarak, görüş kudreti ile beraber yeni bir fabrikasyon esnasında meydana çıkacak her cins teknik problemleri çözebilme kabiliyeti de bulunmalıdır.

İş hazırlama servisinin bütün işi, en avantajlı çalışma metodlarını bularak bunları (İşletme fişleri) adı verilen fişlerle tesbit etmek ve imalât esnasında bunları, işçilere vermektir. Bir kere kullanıldıktan sonra, toplanan bu fişler, aynı cins fabrikasyonun tekerrürüne kadar, servis arşivlerinde muhafaza edilirler.

Yakın bir gelecekte, bütün fabrikalar böyle bir hazırlama servisiyle çalışmıya başlarlarsa, şimdiye kadar bunsuz nasıl iş görmüş olduklarına kendileri de hayret edeceklerdir. Bugün meselâ, parçalarını ayrı ayrı çizmeden bir makine yaptığından bahseden bir kimseye nasıl deli nazariyle bakılırsa, bütün teferruatiyle etüd etmeden herhangi bir imalâta başlamak ta, muhakkak ki, pek akıllı bir iş sayılmaz.

Bugün, herhangi bir atelyeye girip yapılan işlerin neden halen yapmakta oldukları tarzda yürütüldüğünü sorduğunuz zaman, aşağı yukarı daima : "— Bu şekilde çalışmanın avantajlarını bize pratik gösterdi!"

Veya : "— İşçiler, uzun tecrübelerden sonra bu neticeye kendiliklerinden vardılar. Onların, bu husustaki tecrübelerine itimat etmemiz gerektir." şeklinde bir cevapla karşılaşırsınız. Bununla beraber, yüz tecrübe üzerinden belki (99) unda, en iyi şekil olarak vasıflandırdıkları ve pratikle bulmuş olduklarını öğünerek anlattıkları çalışma şekillerinin katî olarak en kötü çalışma şekli olduğunu görürsünüz. Modern endüstrideki iş karşılığı göz önünde bulundurulursa, herhangi bir işçinin kendi sevki tabiisi ile en iyi şekli bulmuş olduğuna ihtimal verilebilir mi?

Şu hale nazaran, bir organizasyonun ikinci fazını teşkil eden (tayin edilen gayeye varabilmek için gidilecek yolların esaslı bir şekilde etüd edilmesi), Taylor sisteminin en önemli kısımlarından biri olup yalnız başına tatbiki bile mevcut endüstri şeklini değiştirmeğe kâfi gelecektir.

3 — Lüzumlu araçların hazırlanması:

Yine Mrs. Christine Frederick'in kitabına dönelim :

"Yemek yapmıya başlıyacak olan bütün "ev kadınlarına, işe başlamadan evvel "ameliyeye lüzumlu bütün aletleri hazır- "lamasını, ütü yapacak olanlara; düz ça- "maşırların buruşuklardan ayrılmasını ve "birbirlerine benziyen parçaların birbirle- "ri arkasından ütülenmesini, çamaşır yı- "kayacak olanlara da lekeli çamaşırların "lekesizlerden ayrılmasını tavsiye ederim."

Bu şekilde, ameliyeye lüzumlu bütün iş araçlarının işe başlamadan evvel hazırlanması, Taylor prensiplerinde de önemli bir yer tutar. Taylor, bu vazifeyi (icra servisi) adı verdiği özel bir servise vermiştir ve bu servis de (iş hazırlama servisi) gibi (işletme bürosu) nun bir kısmını teşkil eder. Atelyelere muhtelif iş emirlerini verecek olan işte bu servistir. Yani, müdüriyetten siparişleri, desen bürosundan plânları ve iş hazırlama servisinden de işletme fişlerini aldıktan sonra, eli altında bulunan atelyelerin gerek personel ve gerekse makine bakımından müsait olup olmadığını tetkik ederek, yapılacak işin en iyi bir şekilde yapılabilmesi için makine kudretilerinin faydalı bir şekilde kullanılmasını temin eder ve bu hususta en muvafık zamanı seçerek atelyelere iş emirlerini, ambarlara bu işe lüzumlu malzeme ve araçları çıkarma emriyle beraber diğer gerekli emirleri verir. O şekilde ki, işe lüzumlu bütün araç, malzeme ve âletler işin başlangıcı olarak tesbit edilen günden bir gün evvel hazır olsun.

Burada servisin en nazik işini, atelyenin istihsal kapasitesini en iyi şekilde kullanarak yapacağı iş dağıtımı teşkil eder. Bu iş için her ne kadar işletme bürosu personellerinin fazlalaştırılarak yeni memurlar alınmasına ihtiyaç görülürse de gerek makine kapasitelerinden ve gerekse işçi çalışma saati tasarrufundan elde edilecek kârlar bunları ödemeğe fazlasiyle kâfi gelecek kadar olacaktır.

☆

4 — Kararlaştırılan işin evvelce hazırlanmış plânlara göre tahakkuku :

Verilen bir işin yapılması için en iyi çalışma şekillerini etüd edip karara bağladıktan sonra, tabiî olarak, kendimize çizmiş olduğumuz plânı takip etmemiz lâzım gelir. Aksi takdirde oldukça önemli bir iş menbaı olan bu hazırlık etüdlerinin hiçbir manâ ve faydası kalmaz. Şu halde burada, etüdleri fabrika idaresi yaptığına ve işin icra kuvveti de işçiler olduğuna göre, her yeni bir iş metodu tatbikinde onların rızalarını alma lüzumu baş gösterir. Yani, bu kısımda tam anlamıyla (işçi problemi) bahis konusu olacaktır ki, bu da Taylor sisteminin en nazik noktalarından birisini teşkil eder.

Bahsimize başlamadan evvel bu hususta Mrs. Christine Frederick'in nasıl düşündüğünü görelim :

"Bir ev kadını, hiçbir zaman emirleri- "nin münakaşasız ve derhal yapılmasını "istiyen bir tiran değil, bunun aksine ola- "rak hizmetçisini tam manâsiyle bir iş ar- "kadaşı olarak tanıyan ve kendini onun "akıbetinden sorumlu tutan bir iş verici "olmalıdır."

İşte, Taylor'un noktayı nazarı da budur. Etüdlerinde mütemadiyen, patronların işçilere karşı olan tavırlarının değişmesi lüzumu üzerinde duruyor. Eğer bu cephe değişikliğine karar verilemezse prensiplerin tatbikinden tamamen vazgeçilmesi daha hayırlı olur. Zira, yeni metodların tatbikinde muvaffak olunmasına imkân tasavvur olunamaz. Bu metodlardan, ancak patronlarla işçilerin tam manâsiyle samimi bir iş arkadaşlığı havası içinde çalışmalariyle iyi neticeler alınacaktır.

Taylor'un nazarında, iş veren ile iş alanın iyi ve kötü tarafları tamamen aynıdır. İkisinde de aynı derecede zekâ, canlılık, dürüstlük veya kötü niyetlilik ve tembellik vardır. Bunlar arasındaki fark yalnız görmüş oldukları tahsil ve almış oldukları terbiyede, yani, hislerini gösterme şekillerindedir. Bunlardan biri ne kadar şiddetli hareket ederse diğeri o kadar mü-

rai olarak onu karşılıyacaktır. Şu halde bir çok zamanlar, iş verenlerle iş alanlar arasındaki anlaşamamamazlıklar, bunların karşılıklı hatalarından doğmaktadır. Teorik olarak her iki kısım da birer adım ilerliyerek birbirlerine el uzatmaları lâzım gelirken her iki taraf da bunu evvelâ karşısındakinden bekler. Patronlar genel olarak tahsil, terbiye ve zenginlik gibi avantajlara sahip olduklarından dolayı, samimi iş birliği lüzumunu evvelâ onların idrak ederek bu işe bir başlangıç yapmaları dürüst bir hareket olur.

Şimdi, bütün bu güçlükleri yenerek işçilere en iyi şekil olarak gösterilen yeni bir çalışma metodu tatbiki için onların rızalarını alma hususunda Taylor'un almış olduğu tertibatın nelerden ibaret olduğunu görelim :

İşçilerin, her yeni tarz çalışma sitemine karşı göstermiş oldukları mukavemetin bir çok sebepleri vardır ve bunların her birini arzuya çevirmek için özel bir tarz kullanmak lâzım gelir. Her işçi yeni bir metod tatbikinde, onu muhakkak surette şimdiye kadar alıştığı ve yaptığı tarzdan daha aşağı bulur ve bir çok zamanlar da bu metodun veya bu çalışma şeklinin mümkün olmadığını katî bir dille belirtir. Halbuki evvelâ işçiye, bu yeni tarzı esaslı bir şekilde öğreterek işe başlamakla muvaffak olmak daima kabildir. Taylor, atelyelere yalnız bu işe mahsus olmak üzere bir usta tayin ediyor. Bu usta tercihan, iş hazırlama servisi eski memurlarından biri olmalıdır. Zira, ihtiyaç anında, tatbik edilmesi istenen tarzı işçiye fiilen gösterebilecek kabiliyette bulunması zarureti vardır.

Genel olarak, insan alıştığı ve benimsediği itiyatlarını kolaylıkla terkedemez. Fakat bu değişmede kendisi için bir kâr görürse buna memnuniyetle razı olur. Şu halde, işçilere herhangi bir çalışma sistemi değişikliğini kabul ettirebilmek için onlara bu işte önemli bir kazançları olacağı telkin edilmelidir. Taylor, bu hususta ücretlerin % 25 - 75 arasında artırılmasını tavsiye ediyor. Ve patronlarla işçiler arasında bu yüzden doğan ihtilâfların önünü iş hazırlama servisi tarafından hazırlanan etüdleri kullanarak işçiye sabit ve pazarlık götürmiyen bir ödev vermekle alıyor. Şu halde işletme ameliyelerine lüzumlu zamanın tam ve katî olarak tesbiti artık bir mecburiyet hükmündedir. Zira, işçi kendisine verilen işi zamanında ve gösterilen tarz ve yolları kullanarak yapmakla dolgun bir ücret alacaktır.

Bu vaziyet mahiyet bakımından, mekteplerde talebeye belirli bir zamanda yapıp yapamıyacağını münakaşa etmeden belirli bir imtihan sorusu verilmesini andırıyor. Profesörler kendi şahsi tecrübelerine dayanarak her soru için belirli bir zaman tesbit etmişlerdir. Fabrikalarda da iş hazırlama servisi, biraz daha karışık olmakla beraber aynı şeyi hazırlıyor demek oluyor.

Taylor, tavsiyelerinin devamında, katîyen ve hiçbir bahane altında işçilerele yapılan ücret anlaşmasının değiştirilmesine taraftar olmadığına işaret ederek diyor ki:

"Eğer herhangi bir değişiklik yapılması mecburi bir hale girerse lüzumlu tashihatta daima işçinin avantajlı olması gözönünde bulundurulmalıdır. Bu tarz çalışma sistemine işçiler pek çabuk intibak edecek ve güveneceklerdir."

Fabrika sahiplerinden belki bir çokları Taylor'un bu nasihatlarını beğenmiyeceklerdir. Burada onlara söyelenecek tek şey, istikbalin keşfi hususunda kabiliyetsiz ve kısa görüşlü olduklarıdır. Daima geçmişin hatıraları arasında yaşamak değil, icabında gözlerimizi geleceğe de çevirmeyi bilmeliyiz.

☆

5 — Yapılan işin kontrolü ve bundan çıkarılacak sonuçlar :

Bugün aşağı yukarı her fabrika veya imalâthanede bir işletme kontrol işi ve bir de bundan çıkarılacak bir istatistik konusu vardır. Fakat bu iş ekseri zamanlar gayri muntazam, fazla ara ile ve bilhassa

yalnız teslime hazır bitmiş mallar için yapılır. Halbuki Taylor, her ameliye için bir kontrol işi ve bir istatistik istiyor. O şekilde ki, işin bittiği saatten 24 saat sonra bunlar hazır olacaktır.

Her ne kadar ilk bakışta bu, güç bir iş gibi görünüyorsa da bir çok zamanlar sistemin en kolay tatbik edilen kısmı budur. Bu iş için Taylor tarafından tavsiye olunan mekanizma şundan ibarettir :

Atelyede özel bir usta yalnız yapılan işin kontrolü ile ödevlendirilmiştir. Bu usta, her işçinin yaptığı işi kontrol ederek tesbit edilen zamanı aşıp aşmadığını görür ve görüş sonuçlarını henüz daha işçinin elinde bulunan iş emri üzerine yazar. İşte ameliyenin sonunda tekrar icra servisine verilen bu fiş, hazırlanacak istatistiğe temel teşkil eder. İş hazırlama ve icra servislerine bağlı 3 üncü bir (kontrol servisi), kendisine gelen iş emirlerini toplar ve bunlardan şu sonuçları çıkarır :

a — İşçi kazanç kartlarının hazırlanması,

b — Her siparişin gündelik ilerleyişini takip ve ilk tahminlerin ne ölçüde tahakkuk ettiğini kontrol,

c — Yapılan işin maliyetini tesbit,

d — Günlük imalâtın istatistikleştirilmesi.

Bu malûmat, okunması kolay bir grafik - tablo halinde her gün fabrika müdürlüğüne verilmeli ve bu şekilde, müdürün imalât vaziyetinden devamlı surette haberdar olması temin edilmelidir. Bunun sebebi de, kendisinin malî neticeleri daima bilmesi ve sipariş teslim tarihlerini doğru olarak tesbit edebilmesidir.

Şu halde özet olarak, Taylor sistemi tam manâsiyle sistematik ve ideal bir organizasyonun tatbikinden başka bir şey değildir, diyebiliriz. Bu organizasyonun temelini esas kısımları iş hazırlama, icra ve kontrol servisleri olan bir işletme bürosu teşkil edecektir.

Sosyal ve Ekonomik Barış

M. F. F.

Harp bitti, fakat barış devri henüz başlamadı. "Barış" derken bu kelimeyi çok umumi manâda kullandığımıza bilhassa işaret etmek isteriz. Çünkü barış, sade andlaşmalar altına imza koymakla, ve bu andlaşmaları uygulamağa geçmekle elde edilmez. Devletler barışının yanında bir de içtimai barış yer almalıdır ki eser tamam olsun.

Büyük harplerin sonunda görülen ekonomik krizler, doğurdukları neticeler bakımından, harp kadar değilse de, bazı hallerde ona yakın derecede tahripçi olmuştur. Onun için harbin stratejisi gibi barışın da bir stratejisini tanzim etmek gerektir. İnsanlığın bilhassa geçen harpten aldığı dersler, şimdi bütün dünyaya gerçek bir rehber olmalıdır. Hatıralarımızı tazeliyelim : 1914 - 1918 harbi, her tarafta sade politik barış nizamını değil, belki ekonomik ve içtimai barışı da bozmuştu. İş ve sermaye âleminde harp tesirlerinin devamı bir türlü önlenememişti. Bunun sebebi şu idi : Harp endüstrisi için acele ve seri halinde istihsal lüzumu, harpten barışa geçilirken barış endüstrisinde tatbik edilmiş ve bir istihsal seferberliği başlamıştı. Amerika'da Ford ve Fordizm adı altında görülen istihsal fazlalığının bütün istihsal şubeleri için bir örnek olması bunun neticesidir. Rasyonalizasiyon ve Taylorizasiyon seri imalâtı fazlalaştırmış, büyük sermaye olan her yerde Fordizm görülmeğe başlamış, ve seri halindeki imalâta, yüksek ücret politikası ilâve edilerek kütlelerin satın alma kabiliyetinin arttırılması da düşünülmüştür.

Fordizm, daha doğrusu alameriken olmak prensibi dünyaya o kadar yayılmıştır ki, nihayet giyinişlere, müziğe, caza ve hattâ kokteyllere varıncıya kadar her şeyde Amerikan zevki ve Amerikan çeşnisi hâkim olmuştur. İşte ilk defa İngiltere'de 1921 de başlayıp her yıl daha çok artan ve nihayet 1929 da Birleşik Amerika'dan büyük bir Krack'la akseden düşüşün kökünü bu istihsal fazlalığında, daha doğrusu bu fazlalığa karşı talebin azalmasında veya talep eden tarafta ödeme kabiliyetinin bulunmamasında aramak gerektir.

Gerçekten krizin en belli başlı teşhis vasıtası ihracatın düşmesidir. Bunun sosyal neticesi de işsizlik ve bundan doğan sefalettir. İngiltere'nin ihracatı 1913 de 525 milyon sterling değerinde iken bu miktar 1920 de 1.334 milyon sterling değerini bulmuş, fakat sonra 1921 de birdenbire 703 milyon sterlinge düşmüştür. Ne içerideki istihlâk, ne de dışarıdan yapılan talepler, millî mahsulleri ve mamulleri hazmedecek derecede olmamıştır. Bundan tabiatiyle başlıca maden kömürleri, demir, dokuma endüstrisi ve deniz ticareti zarar görmüştür. Bununla muvazi olarak da işsizlerin miktarı artmıştır. 1921 yılının Ocak ayında 1 milyon 10 bin işsiz varken bu miktar Temmuzda 2 milyon 508 bine fırlamıştır.. Harpten evvel kurulan eski sigorta sisteminin yeniden iş alan ve sonra işsiz kalanlar için hiçbir kıymeti olmamıştır. Çünkü bunların ekserisi sigorta için evvelden bir şey ödememişlerdir. Zaten ödemiş olsalar bile, kendilerine verilecek işsizlik sigortası, 1913 yılı ücretleriyle ahenkli olacak bu

takdirde ele geçecek para yine bir işe yaramıyacaktı.

Büyük krizin başlangıcı olan 1929 yılında ise Amerika'daki işsizlerin miktarı 3 milyonu bulmuştu. Bu krizin ve bu sukutun sebebi ne idi? Kısa bir makalede bunun tahlilini yapmak hayli zor bir iştir. Fakat şurasına işaret edelim ki hatâ, doğrudan doğruya kütle halinde istihlâk imkânları temin edilmeden kütle ve seri halinde istihsalden ileri geliyordu. Kütle halinde istihlâk neden temin edilemiyordu? Çünkü :

1 — Kütle halinde istihsalin daima talep üstünde olması lâzımdır. Ve istihsalde öyle bir kabiliyet bulunmalıdır ki, talebi de arkasından sürükliyebilsin! Reklâmcılığın genişlemesi, yeni ihtiyaçlar doğurmak sanatı da bunun tabiî neticesi olmamış mıdır?

Ford diyordu ki ; "Biz Amerikalılar, zengin olduğumuz için olomobil sahibi değiliz; biz Amerikalılar otomobil sahibi olduğumuz için zenginiz! Çünkü bu sayede faaliyet sahamızı genişletiyoruz!" Fakat hakikatte Ford'un sözü her istihsal şubesinde tatbik sahası bulamıyordu. Çünkü otomobille gidilen yerlerde daima dev Amerikan istihsalini karşılıyacak talep yoktu.

2 — Daima artan istihsal, gayri menkulleri, bilhassa ağır makineleri ve aletleri fazlalaştırıyordu. Bunları amorti etmek çok zordu. Böylece gerek doğrudan doğruya para şeklinde, gerekse kredi şeklinde büyük sermayeler istihsale yatırılmıştı. Bu makinelerin istihsali piyasalar tarafından hazmedilemediği için millî servetler üzerinde toplanan tehlikeler artıyordu.

3 — Ford'un işçiye yüksek ücretler temin ederek onların satın alma kabiliyetlerini ve dolayısiyle istihlâk imkânlarını artırması şüphesiz çok iyi bir şeydi. Fakat bunun umumi satın alma kabiliyeti üzerinde fazla müessir olabileceğini iddia etmek de imkânsızdı. yüksek ücretlerin bir "iş"deki bütün işçileri oradaki mamullerin müşterisi haline koyacağını kabul etmeğe imkân var mıdır? Ve nihayet bu böyle olsa bile genel durumlarını tanzim etmiş işçiler, müstehlikler arasında çok zayıf bir yüzdeyi temsil etmezler mi?

Amerika'daki Krack işte gerek istihsal fazlalığından, gerek istihlâk azlığından velhasıl ekonomik hayattaki durgunluk ve yavaşlama Indice'lerine Stock-Exchange'ın intibak etmeyip tam tersi kıymetlerde çılgınca bir yükselişe doğru yol almasından ileri gelmiş ve bu yükselişten sonra tepe aşağı geliş çok daha müthiş ve çok daha kuvvetli ve feci olmuştur.

Bütün bunlar, geçen büyük harpten sonra galiplerin barışın sade andlaşmalarda konulan imzalarla sağlandığını zannettiklerinden nasıl büyük hatâlara düştüklerini gösteren birer misaldir. Bu harpsonrasında ise, geçirilen eski acı tecrübe daima göz önünde tutulmakta, dış politika barışının yanında içtimai ve ekonomik barışın da süratle kurulması imkânları aranmaktadır. Bundan dolayı, harpten çıkan birçok memleketler, istihsali kamçılıyacak tedbirler alacak yerde, daha dikkat ve itina ile davranmakta, makinenin insan eti ile beslenmesinin önüne geçmeğe çalışmaktadırlar.

Geçen harpsonrasının en göze çarpan vasfı, istihsal fazlalığı, makine fazlalığı ve bundan doğan işsiz fazlalığı idi. Bu harpsonrasının da şimdilik en göze çarpan vasfı, istihsal durgunluğu ve el emeği noksanıdır. Bunun bir sebebi de, terhislerin çabuk yapılmaması, ve askerlikten döneceklere yeni yeni iş sahalarının açılması imkânlarının aranmasıdır. Şimdi her memlekette makine ve fabrika insanlara ve ihtiyaçlara göre ayarlanmaktadır. Harp bittiği halde birçok memleketlerde çekilen mal darlığı bu yüzdendir. Şüphesiz İngiltere gibi harpte çok masraf etmiş olan yerler, ihracatı artırarak, gelecek dövizle harp masraflarını ödemeğe çalışmaktadırlar. Fakat bu arada dış piyasaların alım kabiliyeti de göz önünde bulundurulmuş, bu yüzden terhislere kademe kademe gidilmiştir. Terhislerin gecikmesini, sade dış politika krizlerine ve dünyada tam güvenin kurulmamış olduğuna atfedenlerin işi tek cepheli gördükleri muhakkaktır. Şim-

Kömür İşçilerimiz ve Kömür İşlerimiz

Celâl DİNCER

Yurdumuzun belli başlı kömür havzası olan Ereğli - Zonguldak gölbesinde bugün, iki nevi işçi vardır :

A) Madenciliği meslek edinmiş olan kısım;

B) İş mükellefiyetine tâbi amele.

Kömür işçiliğini meslek edinenlerin büyük çokluğu bu bölge halkının topraksız veya az topraklı köylülerinden meydana gelmiştir.

Ötekiler ise — İkinci Dünya Harbi içerisinde büsbütün artmış olan — kömür ihtiyacımızı karşılamak için, Millî Korunma Kanunu hükümlerine dayanılarak, iş mükellefiyeti yoliyle sağlanmıştır.

Ancak, kömür işçiliğini meslek edinmiş olan kısmı dahi tam mânasiyle meslek işçisi saymak gerekmez. Çünkü hepsi bütün yıl bu işde çalışmazlar. Bu bakımdan bunları da ikiye ayırmak lâzımdır :

1 — Devamlı meslek işçisi,

2 — Devamlı olmıyan meslek işçisi.

Devamlı sayılanlar yılın büyük bir kısmını kömür işinde geçirenlerdir. Ötekiler, bu işde yılın 150 - 160 gününden daha az çalışanlardır. (Not: Bunların dışında bir de geçici amele vardır ki, çalışma süreleri belli değildir. Şuradan, buradan gelirler; bir zaman çalışırlar; birkaç kuruş kazandıktan sonra, geldikleri gibi giderler.)

* * *

Kömür havzamızın durumuna göz atıldığı zaman tabiatın bu havzaya, işlenmek ve dünya piyasasında yer tutmak için her türlü şartları vermiş olduğu görülür :

1 — Havzanın kömürü bol, cevheri kıymetlidir.

2 — Havza deniz kıyısındadır. Kömür, dünya piyasasına deniz taşıtlariyle ucuza taşınabilir.

3 — Havzanın, işçi ihtiyacını kendi çevresi içinden ve dolaylarından, yeter sayıda, sağlamak mümkündür.

Lâkin bütün bu şart ve imkânlardan gereği gibi faydalanılamamıştır.

Cumhuriyet idaresinden önceki devir, her şeyi olduğu gibi, bu havzayı da ihmal etmiştir. İşletilmesini yabancı sermayelere bırakarak havzanın ve burada çalışan halkın sömürülmesine sebep olmuştur. En kolay ve ucuz işletme yoluna baş vura sömürücüler ise ceplerini doldurmaktan başka bir şey düşünmemişlerdir. Ne havzanın gelecekteki ekonomik işletme ihtiyacını, ne halkın sağlığını, bakımını, hakkını. Bu sebeplerle ocak içi ve yer altı işleri kadar ocak dışı ve yer üstü işleri de geri araçlarla idare edilmiştir. Makine ile istihsale baş vurulmamıştır. Çıkan kömürün deniz ve demiryolu(*) taşıtlarına yüklenmesine ka-

(*) Zonguldağa demiryolunun sonradan yapıldığını unutmamak gerekir.

---

di geçen harpsonrasının aksine olarak bilhassa daha evvel, içtimai barışın kurulması için de emek sarfedilmektedir.

İlk dünya harbinden sonra ekonomik hayatta çok ileri hamleler yapılması bu içtimai ve ekonomik krizleri doğurmuştu. İkinci dünya harbinden sonra ise, daha basiretli, daha temkinli hareket etmek cihetine gidilmiştir. Temenni edelim ki, bu tecrübe insanlık için iyi neticeler doğursun.

dar çeşit, çeşit, az verimli, çok eski vasıtalarla, türlü aktarmalardan geçerek taşınması da zaman kaybına ve fazla sayıda insan çalıştırılmasına yol açmıştır. Böylece hem istihsal hem taşıma, hem de yükleme ekonomik olmaktan uzak kalmıştır. Yabancı sömürücüler bunun acısını işçi ücretlerinden kısarak, işçiye hakkını vermiyerek, ona sağlık ve bakım için beş para sarfetmiyerek çıkarmak yolunu tutmuşlardır. Henüz, ne yatacak yeri, ne bir övünlük sıcak yemeği olan, hastalanınca merkep sırtında köyüne gönderilen ve kaderi ile baş başa bırakılan insanların geçirmiş oldukları acı günleri unutacağımız kadar zaman geçmemiştir.

Bu durumu önlemek ve ilk önce işçimizin perişan halini düzeltmek için Büyük Millet Meclisimizce, Millî Mücadelemizin en çetin günlerinde, çıkarılan 151 sayılı kanunla bu havzaya **ilk defa olarak** Devlet el atmıştır. Fakat koskoca bir inkılâbın ve çabuk kalkınma hamlelerinin ağır yükünü taşımak zorunda kalmış olan Cumhuriyet idaremiz bu havzaya yüzlerce milyonluk sermaye ayırmaya, ilk yıllarında fırsat ve imkân bulamamıştır. Ancak, Füzyondan sonraki kalkınma ve gelişme bile göğsümüzü kabartmaya yetecek kadar bellidir. İçinde bulunduğumuz şartlara ve imkânlara göre gerek istihsalin hacmi, gerekse işçinin sosyal durumu tarafsız yabancı uzmanların bile takdirini çekmekten geri kalmamıştır. Bununla beraber havzada yapılacak pek çok işler vardır ve bunlar ilgililerce de bilinmekte, tedbirleri alınmaktadır. Yakında semeresini görmek Devlet idaremizin ve çalışkan milletimizin mükâfatı olacaktır. Bu semerenin bugüne kadar gecikmesi ikinci dünya harbinin doğurduğu güçlüklerin sonucudur.

Alınması gereken tedbirler arasında belli başlı iki nokta önemlidir. Birisi, havzanın istihsalini ve kömürün deniz ve kara taşıtlarına yükletilmesini, — tekniğin bugünkü ileri gidişine uygun olarak — makineleştirmek. İkincisi işçiyi kalifiye hale getirmek.

Ocak içinde ve dışında makineleşmenin nisbetlerini tayin ve tesbit etmek, yetkili uzmanların incelemeleri sonucuna bağlıdır. Havzada iyi, ekonomik bir iç nakil ve yükleme, modern vasıtalara ve her türlü tesisleri mevcut, elverişli, bir limana ihtiyaç göstermektedir.

Kalifiye işçi meselesi ise daha karışık bir takım işlerin düzenlenmesini gerektirmektedir.

Gerçi havza, işçi ihtiyacını kendi çevresi içinden ve dolaylarından sağlamak talihine sahiptir. Çünkü bu bölgenin toprağı dar ve verimsizdir (1). Bu sebeple halkın topraksız kısmı zaten kömür işçiliğine can atmak zorundadır. Az topraklı kısmı ise kömür işçiliğini yardımcı bir geçim yolu sayarak ziraatten artakalan zamanını bu işde çalışmaya vermektedir. Ancak havzada, ocaklara yakın yerlerde yapılmış işçi meskenleri olmadıkça bu işçilerin büsbütün topraksız olanlarını bile tam mânasiyle devamlı işçi sayamayız. Esasen halk köklü ve devamlı bir aile ocağının köyde kurulup yaşayabileceğine inanmıştır. Bu inanış işçiyi daima toprak ve -üstelik- geçirdiği pavyon hayatı da aile hasreti içinde yaşatmakta, ona işini ve yerini yadırgatmaktadır. Bu sebeple bir çalışma yılının 300 gününü kömür işinde geçirenlerin sayısı parmakla gösterilecek kadar azdır.

Az çok toprağı olan işçileri ocaklara bağlamak ise daha güçtür. Bunlar gelecek mahsule kadar — daradar da olsa — geçimlerini sağlıyacak kadar para kazandıktan sonra hemen köylerine koşarlar. Bu sebeple, aralarında, yılın 150 gününü bile ocaklarda çalışarak geçirenler azınlık halindedirler.

Esasen kendi toprağında veya dağda, kırda, açık havada, başınabuyruk yaşamayı bir gelenek halinde, sürüp getirmiş olan

(1) Zonguldak İlimizin 760.500 hektarlık arazisinin 137.600 hektarı tarla, 9.200 hektarı bağ, geriye kalan kısmı ise mera, orman, çalılık, fundalık, çayır ve faydalanılması kabil olmıyan topraktır. Ekilebilen topraktan 1944 yılında alınan mahsul şudur: 28.990 ton mısır, 18.397 ton buğday, 2.395 ton bakliyat. Bu kadar az mahsulün İl halkını beslemeğe yetmiyeceği aşikârdır. Beş nüfuslu bir aileye 10 - 15 dönüm kadar toprak düşen bu ilimizin 391.000 sayıdaki nüfusundan ancak 145.000 i ziraat yapar. Üst tarafı ticaret, esnaflık, memurluk, işçilik etmektedir.

türk köylüsünü toprak altında, güneşsiz, ve saf havasız yerlerde çalıştırmaya alıştırmak güç şeydir. Bunun için ona emniyetli, ömür boyunca sürecek: hasta, sakat, ihtiyar olunca kendisini yaşatabilecek bir iş göstermek lâzımdır. Hattâ bu kadarı da yetmez. Bu işdeki kazanç, tarladakinden fazla da olmalıdır. Türkün toprağa bağlılığından ileri gelen bu psikolojik sebep başlıca — ve bir taraftan da öğünülecek — bir meseledir.

İşte bütün bu sebeplerle kömür işçisini tam mânasiyle devamlı ve kalifiye hale getirmek için alınacak ve alınmakta olan şu tedbirleri mümkün olduğu kadar çabuk sonuçlandırmak lâzımdır :

1 — Ocaklara yakın yerlerde, bahçeli — Hattâ kabilse bir miktar tarlası olan— işçi meskenleri kurmak. (Havzanın topoğrafik durumu buna pek elverişli olmadığından bu ihtiyacın Yenice - Filyos vâdisinde karşılanması faydalı olur. Şu şartla ki, bu meskenler şehre ve ocaklara iyi yollarla; çabuk, rahat, işçiyi işine parasız götürüp getiren, başka zamanlarda da ucuza işliyen taşıtlarla bağlı olmalıdır. Meskenlerin de işçinin ödeme takatini aşmıyacak kadar ucuza mal edilmesi, parasının uzun vadeli taksitlerle ödenmesi; hattâ parasız verilmesi gerekir.)

2 — İşçinin, bu işi emniyetli ve devamlı sayıp ona bağlanmasını sağlamak için :

a) Bugünkü İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortalarına eklenecek emeklilik ihtiyarlık ve ölüm sigortalarını da bir an önce kurmak;

b) Hayatın ucuzluk ve pahalılığı ile kendi kendine (otomatik şekilde) ayarlanabilen, şu veya bu gibi tesirler altında değişmiyen ve işçi tarafından bilinen bir asgarî ücret tarifesi ile ücret artış bareminin, bundan başka, her istihsal kısmında ve bölgesinde aynı şekilde tatbik olunup aynı neticeleri vermesi gereken bir prim usulünün kabul olunması;

c) Usta (kalifiye) işçi yetiştirme işinin esaslı ve en randımanlı şekliyle ele alınması.

İşte ancak bu inanca, şart ve usuller altındadır ki, kömür havzamızda, gerçek anlamiyle devamlı, babadan oğula kalan bir meslek işçiliği meydana gelebilir. Meslekleri gibi meskenleri de babadan oğula kalacak olan bu kütle, ileri milletlerin maden ocaklarındaki işçi gibi ve onun kadar kalifiye olur. Ve ancak bu tedbirlerle başbaşa yürütülmek şartiyledir ki havzanın makineleştirilmesi bir kıymet ifade edebilir; istihsalin artmasında, kömürümüzün dünya piyasasında bir mevki tutmasında tesirli olur. Çünkü acemi eldeki teknik ve en ileri vasıta, usta eldeki geri vasıta kadar bile yararlı değildir.

Görülüyor ki, bu tedbirlerin hepsi bir bütündür. Biribirlerinden ayrılamazlar. Hepsine birden baş vurmak gerekir.

Gerçi, son dünya harbinin doğurduğu tesirlerin zorlayışı altında, kömür istihsalimizi artırmak için — yerinde bir çare olarak — baş vurduğumuz iş mükellefiyeti usulü, verdiği kıyaslama sonucuna göre (2) kömür istihsalimizin artışını sağlamışsa da evvelâ bu usulün normal şartlar altında devam edeceğini kestirmek güçtür. Sonra da pek ekonomik değildir. Çünkü hem kömür istihsal nisbetinin artışı, kullanılan işçi sayısının artış nisbetine göre önemli bir fazlalık göstermemekte, hem de türlü istihsal alanından ayrılan ve üstelik hevesle çalışmıyan insan kolu, kömürün — faraza — yüzde beş yararına çalışırken başka bir şeyin yüzde yirmi zararına eksilmektedir. Kaldı ki bu kadarcık artışı dahi mükellef işçilerin mi, yoksa devamlı sayılan işçilerin mi sağladığını kestirmek mümkün değildir. Çünkü kıyaslamada ele alınan yıllar arasında geçen zaman içerisinde devamlı işçiler az çok ustalaşmış olabilirler.

(2) 1944 yılında elde edilen tuvönan kömürün miktarı 3.558.844 tondur ki — ortalama hesapla — günde 1.050 ton eder. Aynı yılda :

Ocak içinde kullanılan işçi sayısı	14.228
Ocak dışında kullanılan işçi sayısı	7.367
Çeşitli işlerde kullanılan işçi sayısı	5.490

dır. ki, toplamı 27.085 eder. Bu rakamlar 1933 e ait rakamlarla karşılaştırılınca ,1944 de :

1 — Kömür istihsalindeki artış nisbeti % 12.4,

2 — a) Ocak içinde çalışan işçi sayısındaki artış nisbeti % 8,

2 — b) Ocak içinde, dışında ve çeşitli işlerde çalışan işçi sayısı toplamındaki artış nisbeti ise %6,2 dir.

Yeni Endüstri Plânı ve İçtimaî Politika

Saffettin PINAR

Yeni endüstri plânı münasebetiyle iş hayatındaki içtimai politika meselelerinden bir kısmını geçen yazılarımızda incelemiştik.

Yeni endüstriyi ilgilendirecek olan sosyal meselelerin bazıları doğrudan doğruya bu endüstrinin şartları ile hudutlu sayılabilirse de diğer çeşitli meseleler aynı zamanda bütün iş hayatımıza ait prensiplere taallûk etmektedir. Aşağıda tahlilimizin beşinci paragrafı olarak bahsetmek istediğimiz çalışma konuları daha çok bu çeşit münasebetlerdir :

V — İş düzeni meseleleri :

Çalışanların iş hayatına en elverişli şekilde intibakını sağlıyacak şartların tesbit edilmesi, büyük sanayi tarihini dolduran asırlık tecrübeler neticesinde mümkün olabilmiştir. İş düzenini sağlıyacak prensiplerle takip olunan gaye içtimai politika mevzuları içindeki iskân, gıda, sağlık, sosyal emniyet gibi daha fazla içtimai karakterdeki meseleler, mesleki yetiştirme gibi teknik tarafı galip olan işler ve ücret gibi ekonomik karakteri ile beliren konular dışında kalan çalışma münasebetlerini düzenlemektedir.

Bu suretle "çalışma düzeni" sahasına giren işler içtimai politikanın diğer bahislerinde olduğu gibi bir taraftan kanun vazınca diğer taraftan, iş yerlerinin kendi programları, talimatnameleri ve usulleriyle tanzim edilmiştirler. Yeni kurulacak olan endüstrimiz, bu vaziyet karşısında, takip edeceği usul ve prensipleri kendi bünyesine göre tertiplemek ve bir programa bağlamak mevkiinde olacaktır.

Şimdi çalışma hayatının "iş düzeni" başlığı altında topladığımız bu meselelerini diğer bahislerde olduğu gibi yine ana hatlariyle incelemeğe devam edelim :

Personel kadroları :

Personel kadroları meselesi bir yandan iş için lüzumlu insan emeğini yeter miktarda sağlıyarak istihsalin devamlılığını imkân dahiline sokması, diğer taraftan çalışanlara emekleri karşılığında ödenecek değerlerin maliyete intikal etmesi bakımından işletmeyi ilgilendiren meselelerin başında gelen işlerdendir. Gerçekten sanayide çalıştırılacak insanların işin icaplarından ne bir fazla ne bir eksik olarak tesbit edilmesi icap eder ki bunu tanzim edecek olan şart ve tedbirlerin bütünü "personel kadroları politikası" diye adlandırılabilir.

Bizim endüstrimizdeki tecrübeler göstermiştir ki, yeni kurulan bir sanayide nazari, fiilî ve rasyonel olarak üç türlü personel kadrosu mevzuubahis olabilmektedir. Yeni kurulan endüstrilerde gerek işçi gerek memur kadroları uzun müddet rasyonel şeklini alamamaktadır.

Bu meselede, sanayide çalışacak işçi ve memurların ehliyet dereceleri, yani çalışacakları işteki bilgi nisbetleri birinci derecede âmil olmaktadır. Bundan başka per-

---

Makineleşme, liman ve işçi meskenleri meselelerinin, ele alındığını sevinçle öğrendiğimiz kömür havzamızın en yakın zamanda — öteki meselelerin de gerçekleşmesiyle — büyük bir kalkınmaya erişmesini candan dileriz.

sonel değişmeleri, işe devamsızlıklar, hastalıklar, yorgunluk nisbetleri, şomaj vaziyetleri, ekip adetleri ve diğer iş şartları "rasyonel kadro" imkânını bozucu sebepler arasında yer alan başlıca olaylardır. Şüphesiz sanayiin teknik seviyesi ve makineleşme derecesinin tesiri de büyüktür. Bir endüstri şubesi bu âmillerin kadro çoğaltıcı tesirlerinden kendini kurtarabildiği nisbette "rasyonel kadro" ya erişecektir. Bu suretle **rasyonel kadro** bir işletmeye rantabilite ve randıman bakımından en elverişli durumu sağlıyabilecek olan iş bölümüne tekabül eden adetteki insanların toplumundan ibarettir, denilebilir. Buna karşılık, nazari işçi kadroları, rasyonel işçi kadrolarını yükseltici bütün ihtimalleri hesaba katan ve her türlü şartlar altında istihsalin devamlılığını temin edebilecek olan personelin toplumudur. Fiilî işçi kadroları ise, nazari işçi kadrolarının tahakkuk etmiş olan şeklini ifade eder. Yani bir sanayide fiilen çalışmakta olanların yekûnudur.

Yeni endüstrimizin içtimai politika programında işçi kadroları mevzuu, önemli bir yer işgal edecek mahiyetteki işlerdendir. Her yeni endüstri bölümünün kendi özelliklerine göre işlemesini gaye sayacağı bir rasyonel memur ve işçi kadrosu bulunması gerekir. Bu kadrolar ekseriya sanayiin kuruluş plânlariyle birlikte kurucu mütehassıslar tarafından tesbit edilir. Burada dikkat edilecek bir nokta da rasyonel kadrolara esas teşkil eden çalışma saatleri, ekipleri adetlerinin mukayeselerde daima hesaba katılmasıdır. Rasyonel personel kadrosunun asgari insandan müteşekkil bulunması gerekirse de buradaki asgarilik işin icaplarına uygun bir yeterlik manâsına gelir. Yoksa arzulanan, mümkün olduğu kadar çok işi, bu iş hacmine tahammül edemiyecek kadar az insana gördürmek değildir. İstihsali, çalışmanın normal şartlarına ve prensiplerine bağlı kalınmak kaydiyle, mümkün olduğu kadar az personelle başarmaktır.

Çalışma şekilleri :

Çalışma ekip adetleri, çalışmanın müddeti, fazla çalışmalara ait prensipler, iş düzeninin üzerinde durulacak diğer meseleleridir. Yeni kurulacak endüstri bölümlerinin iş şartlarına göre, çalışma saatlerini ve ekip sayılarını, işin icaplarına göre tertiplemesi lâzımgelir. Çalışma saatleri ve ekip miktaları meselesi, endüstrinin şartlariyle olduğu kadar sanayiin kuruluş yerlerindeki içtimai imkânlarla da ilgilidir. Çalışma saatleri bahsinde modern endüstrinin tesbit ve kabul etmiş bulunduğu normlar malûmdur. Sekiz saatlik çalışma müddeti, gerek milletlerarası sözleşmelerle, gerek iş uygunluğu bakımından doğrudan doğruya işletmeleri idare edenler tarafından, yürürlükte tutulan bir iş müddeti ölçüsüdür.

İkinci dünya harbinden önce, sekiz saatin altında tutulan çalışma müddetleri için denemeler yapıldığı gibi, ikinci dünya savaşı boyunca bütün memleketlerde sekiz saati aşan iş zamanları da tatbik edilmiştir. Modern endüstrinin teknik seviyesi, çalışma saatlerinin yükselmesini değil, azaltılmasını destekliyen bir seyir takip etmektedir. Bu meselede, ekseriyetle sanayiin yeni kurulduğu memleketlerde iş tekniğine ve iş hayatının tezahürlerine vâkıf bulunmıyan meraklılar tarafından sanılanın tersine olarak, çok istihsal, uzun çalışma ile değil, devamlı, tertipli ve canlı çalışmakla elde edilebilir. Çalışan insanın kapasitesi, muayyen bir yükselme noktasından sonra, çalışmanın uzama müddetiyle mütenasip olarak düşmektedir. Bu suretle çalışma kapasitesini düşürmemek, denk tutmak için, uzun tecrübeler sonunda sekiz saatlik çalışma müddeti kabul edilmiştir. Çağımızda modern endüstri, onbir saatlik iki ekip yerine sekizer saatlik üç ekip tarzını, yalnız çalışanların fizyolojik imkânları bakımından değil iş randımanı için de daha verimli ve tercihe değer bulmaktadır. Fakat üç ekibin tertiplenebilmesindeki güçlükler, bilhassa işçi kıtlığı bulunduğu zamanlarda kolay bir iş olmadığından yeni kurulan sanayi, çok kere "fazla mesai" li iki ekip tarzına temayül etmektedir. Bu hususta 24 saat itibariyle iki ekibe ödenen ücretin aynı iş için çalışacak olan sekizer saatlik

üç ekibe ödenecek olandan görünüşte daha fazla tutacakmış sanılması ancak istihsal meselelerini ve endüstri mevzularını tek taraflı görenlerin düştükleri bir hatadır. Çünkü her ne kadar üç ekip için ödenen ücret miktarları iki ekibe ödenecek olandan daha fazla bir yekûn gösterebilirse de üç ekibin kapasiteden faydalanma derecesi ve randıman nispeti iki ekipli çalışmaya nazaran çok daha yüksek olduğundan, aradaki üç ekip lehine olan istihsal farkı, iki ekip lehine olan ücret farkını fazlasiyle aştığı tecrübe edilmiş bir gerçektir. Diğer taraftan sekizer saatlik üç ekipli çalışmanın, çalışanların sağlık şartlarına uygunluğu dolayısiyle istihsalin daima normal iş gücüne sahip insanlar elinde devamlılığını sağlaması da ayrı bir kazançtır. İki ekipli ve fazla çalışmalı onbirer saatlik çalışma tarzı işçilerin yorgunluk nisbetini arttırdığından, işçi değişmelerinin ve işe devamsızlıkların bir sebebidir. Değişme ve devamsızlıkların ise istihsal üstünde ne derece menfi tesirler yaptığı bilinen bir şeydir. Böyle olduğuna göre yeni endüstrimiz için de fazla çalışmalı onbirer saatlik iki ekip tarzının zaruret hallerine münhasır kalmasının faydalı olacağı düşüncesindeyiz. Bu zaruret halleri içtimai muhit şartlarından doğabilir ve yeni kurulan bir endüstri için başlangıçta karşılaşılması muhtemel olan işçi darlığı şeklinde tezahür edebilir: Ancak işçi darlığı meselesini memleketimizde fazla izam etmemek ve bilhassa kalifiye işçi darlığı ile karıştırmamak lâzımdır. Zira modern endüstrinin yeni kurulduğu memleketlerde kalifiye işçi azlığı ile karşılaşmak beklenilen bir keyfiyet olarak telâkki edilmelidir. Her yeni kurulan endüstri şubesi bilgili işçisini hazır olarak bulmıyacak, personelini doğrudan doğruya kendi bünyesinde yetiştirmek mevkiinde kalacaktır. Böyle olduğuna göre işletmeler kuracakları meslekî yetiştirme teşkilâtlariyle "işçi kursları, çırak okulları" devamlı bir yetiştirme faaliyeti tertipleyerek vasıfsız işçilerin bolluğundan faydalanmak ve içlerinde liyakatlilerini bilgili işçi haline sokmak mevkiindedir. Bu takdirde umumiyetle işiç darlığından bahsetmek mümkün olamaz. Zira endüstrimizdeki bugünkü işçi değişmelerinin nisbeti ve bu değişmelere rağmen endüstrimizin işçi darlığına maruz bulunmayışı bu hususta müsbet işaretlerdir.

Böylelikle sanayideki içtimai siyasetin "iş düzeni" bölümündeki bu iki mevzuundan başka :

3 — İşçi sicil teşkilâtı,

4 — İşe alma, işe yerleştirme, işten çıkarma usulleri,

5 — İşçi mükâfat ve ceza şekilleri,

6 — Çocuk ve kadın işçiler,

7 — Mahkûm işçi çalıştırma usulleri,

bu bölümün diğer önemli meselelerini teşkil etmektedir. Bu konuların her biri iş hayatındaki içtimai politikanın üzerinde çok durulmuş ve ayrı ayrı tanzim edilmesi gereken bölümlerdir.

Bir kere hemen şunu kaydetmeliyiz ki, düzenli bir işçi sicil teşkilâtı olmaksızın doğru ve müsbet bir içtimai politika takip etmeğe imkân yoktur. Personel hareketlerini, personelin sağlık, kıdem, değişme, devamsızlık, ehliyet, terfi ve ücret durumlarını ancak iyi kurulmuş bir sicil teşkilâtına istinat ederek takip etmek kabildir. Bu sahada kartotek sistemi kolaylık ve sürat temin eden bir usul olarak bilinmektedir. Diğer taraftan işe alma, işe yerleştirme, işten çıkarmaların, ceza ve mükâfatlandırma işlerinin endüstriyi idare mevkiinde olanların gelişi güzel karar almalarını ve personel siyasetinde yanılmalarını önliyecek usullere bağlanması gerekir.

Çocuk ve kadın işçiler mevzuu ise endüstri için çok taraflı ve fevkalâde mühim bir meseledir. Çocuk ve kadın işçilerin çalıştırılacakları iş yerleri, çalışma şartları, psikolojik, pedagojik ve sosyal bakımdan tâbi olacakları ayrı muameleler büyük dikkat ve titizlikle tayin ve takip edilmesi lâzım gelen içtimai meselelerdir. Yeni kurulacak bir endüstri bu meselelerde yolunu ve programını önceden bilir ve tertiplerse fayda görür. Bunun gibi mahkûm işçi çalıştırma meselesi de çok taraflı bir konudur. Bilindiği gibi iş esası üzerine kurulan cezaevleri sistemi son yıllarda yayıl-

mış ve övülmüş bir olaydır. Burada adâlet ve endüstri cihazlarının karşılıklı münasebetlerine şahit olunmaktadır. Endüstrideki içtimai politika, bu meseleyi iş hayatındaki tesirleri bakımından dikkatle takip etmektedir. İçtimai politika bir işletmede mahkûm işçi çalıştırılacak iş sahalarını tayin etmek ve mahkûm işçilerin iş hayatına normal surette intibak etmelerini, iş ve işçi münasebetlerine en iyi şekilde ayak uydurmalarını sağlıyarak yapıcı bir rol oynamak mevkiindedir. Kaatillerin ve esirlerin ceza olsun diye yer altı madenlerinde ve diğer ağır ve pis işlerde ölünceye kadar kullanıldıkları devirlerden çok uzaktayız. Çağımızda modern endüstri, modern ceza sistemi ile yepyeni bağlar ve ülkülerle münasebete girişmiş ve iş esası üzerine müstenit cezaevlerinin kurulmasından, içtimai, hukuki ve sınai faydalar sağlanmıştır. Bu suretle endüstri sahasındaki her içtimai tezahürde olduğu gibi bu iş dolayısiyle de içtimai politikaya yeni vazifeler düşmektedir.

İçtimai politikanın iş düzeni bahsini bir de sanayide, içtimai idare mekanizmasının geniş vazifesini ve kuruluşunu tebarüz ettirmekle tamamlamak lâzım gelir. Gerçekten endüstrideki, çalışma düzenine, ücrete, meslekî yetiştirmeğe, iskâna, gıdaya, sınai sağlığa, içtimai emniyet meselelerine, ruh, iş ve beden terbiyelerine şâmil olan bütün içtimai politika meselelerini içtimai politika prensiplerine uygun şekilde tertipleyip yürütecek sosyal servisler ve idare teşkilâtı kurmak lüzumu açıktır. Bugün için memleketimizde ve diğer batı memleketlerinde, personel, iş, sosyal işler, içtimai teşkilât büroları gibi türlü adlar ve türlü şekillerle tanınan ve işleyen iş kısımları vardır. İşletmelerdeki ve endüstriyi idare merkezlerindeki bu şubelerin tatbik edildikleri endüstrinin büyüklüğüne uyacak bir genişlik ve yeterlilikle yapılacak organizasyonda göz önünde bulundurulması icabeder. Aksi takdirde birinci derecede ehemmiyetli olan bu içtimai politika meseleleri işletme cihazının diğer teknik, mali ve idari fonksiyonu içine karışır. Böyle olunca sanayide tatbik edilmesi lâzım gelen içtimai politikada bir bütünlük elde etmek mümkün olamaz. Endüstri bundan çok zarar görür. Bu zararlar belki hemen kendini belli ediveren, gözle görülebilir cinsten duruşlar şeklinde tezahür etmiyebilir. Fakat zamanla aksatıcı tesirleri duyulur ve endüstrideki rasyonelleşmeğe onlarsız vasıl olmak hiçbir zaman mümkün olamaz.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Münasebetile

Dünyanın Ekonomik ve Sosyal Kalkınması

Hasan Refik ERTUĞ

Bu yılın başında, tarihin kaydettiği en büyük milletlerarası olaylardan birisi cereyan etti: Dünya halklarından 51 milletin kurduğu Birleşmiş Milletler Teşkilâtı'nın ilk Genel Kurulu 10 Ocak 1946 tarihinde, Londra'da Central Hall (Westminster) de açıldı.

Teşkilâta dahil bulunan 51 devletin temsilcilerinin doldurduğu büyük salonda, İngiliz İmparalorluğu Başbakanı Mr. Atlee, bütün dünyaya yayılan çok önemli bir nutuk söyledi. Gerek bu nutukta, gerekse bundan sonra aynı kürsüden yapılan demeçlerde, yüzyıllar boyunca insanlığı kasıp kavurmuş olan harplere bir son vermek ve dünyanın bütün kaynaklarını, milletlerin ekonomik ve kültürel bakımdan yükselmelerine tahsis etmek gayesine işaret edilmekteydi. Esasen Birleşmiş Milletler Andlaşmasının başlangıç pasajında da bu noktaya büyük bir önem verilmiş ve bu gaye, Birleşmiş Milletler halkları tarafından ve onların ağzıyle, şu suretle ifade edilmişti :

"Bir insan ömrü içinde iki defa insanlığa anlatılamaz acılar yükliyen harp belâsından, geleceğin nesillerini korumaya,...

"Sosyal ilerlemeyi kolaylaştırmağa ve daha büyük bir serbestlik içinde daha iyi yaşama şartları meydana getirmeğe,

"ve bu maksatla, ..." "Bütün milletlerin ekonomik ve sosyal ilerlemesini kolaylaştırmak için milletlerarası müesseselere baş vurmağa azmettik.,,

Yukarda yazılı olan gayeyi tahakkuk ettirmek için kurulan Birleşmiş Milletler Teşkilâtında sosyal ve ekonomik işlerle uğraşacak olan uzuv, Andlaşmanın 61 inci maddesine göre kurulması icabeden Sosyal ve Ekonomik Meclisti. Bu meclisin görevi, Andlaşmanın 62 inci maddesinde şöyle gösterilmişti :

1. Ekonomik ve Sosyal Meclis; ekonomik, sosyal, fikrî, kültürel, terbiye, sağlık ve bunlarla ilgili alanlarda, milletlerarası meeseler üzerinde incelemeler ve raporlar yapabilir veya yaptırabilir ve bütün bu meseleler hakkında Genel Kurula, Teşkilât üyelerine ve ilgili ihtisas müesseselerine tavsiyelerde bulunabilir.

"2. Meclis, herkesin insan haklarına ve ana hürriyetlerine saygı gösterilmesini sağlamak üzere tavsiyelerde bulunabilir.

"3. Meclis, yetkisine giren meseleler hakkında Genel Kurula sunulmak üzere anlaşma projeleri hazırlıyabilir.

"4. Meclis, Teşkilât tarafından konulan kaidelere uygun olarak yetkisine giren meseleler hakkında konferanslar toplıyabilir.,,

Bu suretle görevlendirilmiş olan Sosyal ve Ekonomik Meclisin on sekiz üyesi bulunacaktı. Bu on sekiz üyelik için Genel Kurulun, 12 Ocak 1946 tarihinde aktettiği beşinci oturumunda seçim yapıldı ve ancak on yedi devlet, seçilmek için lâzımgelen asgarî oy adedini elde edebildi; bu devletler, aldıkları oy adedi sırasiyle şunlardır: Şili (49), Çin (49), Norveç (49), İngiltere (48), Peru (47), Rusya (47), Amerika Birleşik Devletleri (47), Kanada (46), Lübnan (44), Kolombiya (43), Fransa (43), Hindistan (42), Belçika (41), Çe-

koslovakya (41), Ukrayna (41), Küba (40), Yunanistan (37).

On sekizinci üyelik için namzet olarak, 31 oyla Yeni Zelânda ve 27 oyla Yugoslavya gelmekte idiler.

Meclisin üye sayısını tamamlamak için Genel Kurulun 14 Ocak 1946 tarihinde aktettiği altıncı oturumunda, Yeni Zelânda, Yugoslavya lehine namzetliğini geri aldığından, Yugoslavya 45 oyla bu üyeliğe seçilmiş oldu.

Ekonomik Meclis, İlk toplantısını 23 Ocak 1946 tarihinde yaptı; oturum açıldıktan sonra yapılan seçimde Başkanlığa Hindistan temsilcisi, Sir Ramaswami Mudaliar, başkan vekilliklerine Yugoslavya temsilcisi Dr. Stampar ile Kolombiya temsilcisi Mr. Lleras Restrepo seçilmişlerdir.

Başkanlığa seçilen Sir R. Mudaliar, ekonomi meselelerinde uzman olarak tanınmış bir siyaset ve ilim adamıdır; kendisi Birleşmiş Milletler Teşkilâtı Hazırlama Komisyonunda da memleketini temsil eylemiş ve bu komisyonun Ekonomik ve Sosyal Komitesine başkanlık etmişti.

Gerek Genel Kurulda, gerekse Başkanlık ettiği bu Mecliste, söz aldıkça, ekonomik ve sosyal konulara dair olan mütalâaları büyük bir ilgi ile dinlenmekteydi. Bu itibarla, Ekonomik ve Sosyal Meclisin Başkanlığına seçilmesi, Konferans muhitlerinde büyü bir memnunlukla karşılanmıştı.

Ekonomik ve Sosyal Meclisin bu ilk oturumu, seçimlere ve başarılması icabeden işler hakkında muhtelif temsilcilerin noktai nazarlarının bildirilmesine ayrılmıştı; ikinci oturum, 31 Ocak 1946 da yapıldı. Bu oturumda da harpten zarar görmüş memleketlerin kalkındırılması için çareler bulunması lâzımgeldiğine dair Fransa, Ukrayna, Yunanistan ve Küba temsilcileri tarafından ileri sürülen fikirler dinlenmiş ve Meclisin meşgul olacağı türlü meselelerle uğraşmak üzere komiteler seçilmiştir. Mectisteki görüşme usullerini tespit için altı üyelik bir komite, Meclisin teşkilâtını ve işleyişini tespit için 18 üyelik bir diğer komite ve üçüncü oturumda da, altı kişilik bir komite kurulmuştur.

Ekonomik ve Sosyal Meclisin 5 Şubat 1946 da aktettiği dördüncü oturumunda, Meclisle ihtisas müesseseleri arasındaki münasebetlere dair görüşmeler yapılmış ve 7 Şubat 1946 tarihli beşinci oturumda da bir Milletlerarası Sağlık Konferansı toplanması hakkında Çin temsilcisi tarafından yapılan teklif müzakere edilmiştir. 8 Şubat 1946 tarihinde toplanan altıncı oturumda, Çin temsilcisinin bu teklifi üzerindeki münakaşalar sürmüş, gitmiş ve fakat esas itibariyle böyle bir Konferansın toplantıya çağırılması kararlaştırılmıştır. Bundan sonra, aynı oturumda bir Milletlerarası Ticaret ve İş Konferansı toplanmasına dair Amerika tarafından vaki olan teklifin görüşülmesine geçilmiştir. Bu teklif uzun müzakerelerden sonra kabul edilmiştir.

Ekonomik ve Sosyal Mecliste yapılan bu münakaşalar üzerine verilen kararlar, Birleşmiş Milletler Teşkilâtı Genel Kuruluna sunulmuş ve oradan da müspet bir karar çıkmıştır. Böylece daha ilk adımda, milletlerin sağlığı, Milletlerarası ticaretin gelişimi, Avrupa'nın karşılaştığı büyük taşıt zorluklariyle uğraşmak ve bunlara çare bulmak üzere, Birleşmiş Milletler Teşkilâtının patronajı altında, bu yılın bahar ve yaz ayları içinde, Eylülden önce şu üç milletlerarası konferansın toplanması kararlaştırılmıştır :

a) Milletlerarası Sağlık Konferansı.

b) Milletlerarası Ticaret ve İş Konferansı.

c) Avrupa Taşıt Durumunu Düzeltme Konferansı.

Bu konferansların milletlerarası ekonomik ve sosyal münasebetlerde büyük bir ferahlık ve gelişme sağlıyacağı muhakkaktır.

Birleşmiş Milletler Teşkilâtının 3 Eylül 1946 tarihinde New-York'ta toplanacak olan Genel Kurulu ile Ekonomik ve Sosyal Mecliste, dünyanın kalkınması ve sulhun kazanılması yolunda pek müfit kararlar alınacağını ummak için birçok haklı sebepler mevcut olduğu fikrindeyiz.

GENEL ÇALIŞMA MESELELERİ

Küçük Sanayide İş Şartları

Doç. Orhan TUNA

Türk İş Kanunu umumiyet itibariyle orta ve büyük cesametteki işletmelere şamil bulunmaktadır (1). Binaenaleyh bir işçiden başlıyarak müteaddit işçilerin çalıştığı küçük sanayi müesseseleri bugün için kanunumuzun çerçevesi dışında kalmaktadır.

Niçin İş Kanunu miktara bakılmadan prensip itibariyle "ecir" (yabancı iş güçleri) çalıştıran bütün işletmeleri şümulü içine alacak bir şekilde hazırlanmamıştır? Fikrimizce bunun belli başlı iki sebebi olabilir : Evvelâ küçük sanayi, yurdun bir başından diğer başına kadar yayılmış ve sayıları yüz binlere varan küçük atelyelerden terekküp etmektedir (2). Miktar itibariyle bu kadar fazla olan atelye ve imalâthanelerde önce İş Kanunu hükümlerini tatbika çalışmanın ve sonra da bunları murakabe etmenin sırf teknik bakımdan ne büyük müşküller arzedeceğini uzun uzadıya izaha lüzum yoktur.

Saniyen bütün dünyada olduğu gibi memleketimizde de (3) sosyal mevzuatın saikini, işçi istismarına mani olmak, işçi ile iş veren arasındaki sınıf tezatlarını tahfif etmek, sınıf mücadelelerini bertaraf eylemeğe çalışmak vesaire gibi âmiller teşkil etmektedir. Halbuki küçük sanayi bünye ve mahiyet itibariyle sınıf tezat ve mücadelelerine sahne olan bir branş demektir, çünkü burada ne sınıf farkı, ne işçinin şiddetle istismarına yol açan kazanç hırsı ve ne de ağır iş şartları mevcuttur. Hulâsa küçük sanayiin, ev ve fabrika sanayiinin aksine olarak sanayi kapitalizminin çerçevesi haricinde yer almış bulunması, burada kapitalizme has sosyal hastalıkların teşekkülüne ve bu hastalık ârâzının arasıra meş'um buhranlar halinde tezahürüne mani olmaktadır. Nihayet küçük sanayide işçi (çırak - kalfa) ile iş veren (usta) arasında cari olan münasebetlerin (4) umumiyet itibariyle pederşahî mü-

---

(1) Küçük işletmelerin ve bu meyanda küçük sanatların İş Kanunumuzun şümulü haricinde kaldığına dair bu kanunda sarih hükümler bulunmamakla beraber, kanunun ikinci maddesinin A fıkrası kendi çerçevesi içine giren iş yerlerini "mahiyeti itibariyle yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı icap ettiren iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların iş verenlerine tatbik olunur" ifadesiyle tahdit ettiğine göre, küçük sanatların İş Kanunu bakımından bahis mevzuu olmadığı anlaşılmaktadır.

(2) İstanbul'da yaptığımız tetkikler, sadece bu şehirde küçük sanayi atelyelerinin miktarının on binlere baliğ olduğunu göstermektedir. Halbuki 1943 yılına ait bulunan iş istatistiklerine göre, bütün yurtta İş Kanunumuzun şümulü içine giren müesseselerin sayısı yalnız 3205 dir. Bu 3205 iş yerinde dahi, teftiş teşkilâtının gerek keyfiyet, gerek kemiyet itibariyle kifayetsizliğinden dolayı kanunun noksansız oalrak tatbik edildiğini kim iddia edebilir?

(3) Nitekim Devlet Şûrası İş Kanununa taallûk eden bir ihtilâfın halli hususunda verdiği bir kararda "İş Kanunu sadece istihsal vesaitinde istihdam edilen işçilerin cismani mesaisini insani sayılacak bir halde bulundurmak ve işçileri sermayedarların tekallüp ve tahakkümünden kurtarmak maksadına istinat eder" demek suretiyle işbu kanunun mahiyetini ve ısdarı sebeplerini izah etmiştir. Bak: Devlet Şûrası Davâlar Dairesi Umumi Heyeti. E: 26/38, K. 39/168.

(4) Küçük sanayiin mahiyeti hakkında bak: "Küçük Sanayiin Tarifi ve Diğer Sanayi Sistemlerinden Tefriki", Orhan Tuna, İş Mecmuası, sayı 35-36

nasebetler mahiyetinde bulunması, bir çok memleketlerde ev ve fabrika sanayii ile küçük sanayiin aynı rejime tâbi tutulmasına ihtiyaç hissettirmemektedir.

Bütün bunlara rağmen küçük sanayide iş şartlarının tanzime muhtaç olmadığı, şüphesiz ki kimse tarafından iddia edilemez. Hele böyle bir tanzim işi ortaçağlarda olduğu gibi aşağıdan yukarıya bir türlü yapılmadığı veya yapılamadığı takdirde, bunun bizzat Devletin kudretli eli tarafından icrasına ne büyük bir zaruret olduğu aşikârdır. Fakat bunu hangi makam ve ne şekilde yapacaktır? Bu hususta ilk hatıra gelen salâhiyettar makamlar, Çalışma Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığıdır. Bilfarz Çalışma Bakanlığı küçük sanayi imalâthanelerini de tıpkı orta ve büyük çaptaki müesseeler gibi (sanayiden sayılan işler gibi) İş Kanununun şümulü içine alarak iş şartlarını tanzim edebileceği gibi bunu sırf küçük sanayii istihdaf eden müstakil bir kanun ihdası suretiyle de yapabilir. Nitekim birinci yolu Büyük Britanya, ikinci yolu ise Almanya takip etmiştir (5). Mamafih bu her iki şeklin de leh ve aleyhinde dermeyan edilebilecek makul ve mantıki sebepler olabilir. Bununla beraber bunun münakaşasını ayrı bir yazıya bırakarak, şimdilik küçük sanayide iş şartları ve ücret münasebetleri hakkında bizzat yaptığımız tetkiklere (6) dayanmak suretiyle okuyucularımıza bazı malûmat vermeğe ve bu karanlık sahayı bize tahsis edilmiş bulunan yerin müsaadesi nisbetinde tenvire çalışalım.

A) İstanbul küçük saanyiinde iş şartları : (7)

a) İstanbul küçük sanayiinde iş müddeti, tatil ve bayramlar :

Küçük sanayide iş müddeti, İş Kanununun muayyen müesseseler hakkında vazettiği âzami iş müddetinin çok fevkindedir. Gerek çırak ve kalfalar, gerek ustalar "yoruluncaya kadar ve güneşin doğmasından batmasına" yani âzami çalışma kabiliyetlerine varıncıya kadar çalışır ve çalıştırılırlar. Yaptığımız tetkikler küçük sanayide ortalama iş müddetinin 12 saate baliğ olduğunu göstermektedir. Bunun haricinde mesai müddetinin arasıra yevmî 17 - 18 saate kadar çıktığı da vardır. Meselâ berberler sabahın saat yedisinde işe başlarlar ve saat 22 ye kadar çalışırlar. Umumiyetle İş Kanununun veya küçük sanayide iş müddetlerini tanzim eden diğer bir kanunun ustalarca iyi karşılanmıyacağı tahmin edilir. Bunlar küçük sanayide verimin azlığından ve iş hacminin darlığından dolayı bu kabil mevzuata muhaliftirler. Buna mukabil kalfa

---

(5) Bak: İçtimai siyaset, Prof. Kessler, s. 46, 48 ve 75.

(6) 1940 yılında küçük sanayide ehemmiyetli bütün meseleleri ihata eden bir anket tanzim ederek bu anket vasıtasiyle sırf İstanbul küçük sanayiinin vaziyetini tetkike başladık. Anket sualleri münhasıran mahallerinde hem bizzat hem de İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi talebesi tarafından doldurulmuştur. Bu cevaplar bilâhare sistemli bir şekilde işlenmiş, mevcut neşriyatla itmam ve ikmal edilerek bir monografi haline getirilmiştir. Bu monografinin yakın bir zamanda neşredileceğini ümit etmekteyiz. Mamafih eserin ihtiva ettiği bazı bahisler İktisat Fakültesi mecmuasında (cilt III, No. 3-4), İstanbul Hukuk Fakültesi mecmuasında (yıl 1942, sayı 2), İş mecmuasında (sayı 35-36), İstanbul Edebiyat Fakültesi mecmuasında (Sosyoloji dergisi sayı 2) intişar etmiştir. İleride bu tetkiklerin bütün memlekete teşmili çok faydalı olacaktır.

(7) Bugün küçük sanayide iş şartlarını tanzim eden yegâne kanun, Borçlar Kanunudur (Hizmet akdine ve çıraklığa ait 313, 318, 330, 332, 334, 335, 339, 342 inci maddeler). Borçlar Kanunumuz küçük sanayide çıraklık mukavelesinin iş müddetine, iaşeye, tecrübe zamanına vesaireye müteallik bir takım şartları ihtiva elmesinin mecburi olduğunu, ustanın, çırağın derslere ve kurslara devama müsaade etmesi lâzımgeldiğini, çırağa ne geceleri ve ne de cuma günleri (şimdi pazar) iş verilemiyeceğini, iş sahibinin sıhhi şartları haiz iş ve yatacak yerleri tesisi ile mükellef olduğunu, mukavelenin feshedileceğinin ihbar edilmesi lâzımgeldiğini, ustanın işçiye (kalfaya) dilediği takdirde bir şahadetname vermesi icabettiğini emretmektedir. Borçlar Kanunu çok umumi bir kanundur. "Evdeki uşak ve aşçıdan en kalifiye işçiye kadar" bütün işçi zümrelerini muhtevidir. Binaenaleyh küçük sanayii bu umumilikten kurtararak onun bünye ve mahiyetine uygun gelecek huhusi bir kanun ısdarı çok yerinde olur. Filhakika dört - beş yıl evvel böyle bir kanun lâyihası hazırlanmıştır. Ufak tefek istisnalariyle gerçekten mükemmel olan bu lâyiha nedense şimdiye kadar bir türlü kanuniyet kesbedememiştir.

ve çıraklar iş müddetini normal hadlere indirecek bir kanunu son derece arzu etmektedirler. Filhakika küçük sanayide bilhassa kalfalar parça başına ücret aldıklarından ve uzun mesai müddetinin verimi arttırmak yerine azalttığı bir çok memleketlerde yapılan tecrübelerle sabit bulunduğundan, herhalde iş müddetlerinin makul bir şekilde tanzimine ihtiyaç vardır

Küçük sanayide umumiyetle Hafta Tatili Kanunu tatbik edilmektedir. Yani nüfusu on binden fazla olan şehir ve kasabalarda bütün dükkân ve imalâthaneler pazar günleri ve Cumhuriyet Bayramında kapalıdır. Ayrıca Şeker ve Kurban bayramları gibi dini bayramların ilk günlerinde ananevi olarak kimse çalışmaz. Çalışılmıyan günlerde kalfalara ücret verilmez.

b) Ücret meesleleri: İstanbul küçük sanayiinde kaideten çıraklara ücret verilmez ve bir çırak en az üç dört sene müddetle hiç ücret almadan ustasına yardım eder. Ancak çıraklara bir "cep harçlığı" verilir ki, bunun miktarı haftada 50 - 100 kuruşa baliğ olmaktadır. Çıraklar umumiyet itibariyle kendi iaşe ve ibateleriyle mükelleftirler. Ancak anane icabı Sivas, Kastamonu, Safranbolu vesaire gibi şehir ve kasabalardan celbedilen çıraklar (8) dükkân ve imalâthanelerde yatar ve kalkarlar ve bunların çamaşır, tıraş ve iaşeleri ustalarına aittir (9).

Kalfalara gelince, bunlar sureti umumiyede parça başına ücret almaktadırlar. Meselâ ayakkabıcılıkta, kalfa imal ettiği her çift kundura başına, marangozluk ve mobilyacılıkta imal edilen her parça başına ücret alınır. Garajlarda çalışan tamirci kalfaları zamana göre ücret alırlar. Ancak tamir alât ve edevatı ustaya aittir. Ayrıca baskül ve kantarcılık, matbaacılık gibi sanat şubelerinde de zamana göre ücret sistemi hâkimdir. Ücret, bazan her gün ödendiği gibi, ekseriya iş haftası sonunda da tediye edilmektedir. Mamafih iş haftası ortasında ücretin avans şeklinde önceden verildiği de vâkidir. İstanbulda harbin ilk yıllarında kalfaların aldıkları haftalık ücret 5 - 8 lira arasındadır. Bununla beraber yüksek teknik evsaf istiyen sanatlarda kalfaların haftalık ücretlerinin 25 - 30 liraya kadar yükseldiği de görülmektedir.

c) Kalfalık işleri : Kalfalar ustanın yanında asgari üç yıl kadar kaldıktan ve sanatı öğrendikten sonra sermayeleri olduğu veya bu sermayeyi tedarik edebilecek vaziyette bulundukları takdirde, müstakil bir imalâthane açarak icrayı sanat ederler. Ancak kalfalık müddeti hakkında hiç bir kanuni hüküm bulunmadığından, bir kalfanın mutlak surette muayyen bir müddet ustanın yanında çalışmasına da lüzum ve zaruret yoktur. Başka bir ifade ile halen ustalarda ehliyet aranmadığından devlete vergi ödeyen her şahıs, sermayesi olduğu takdirde bir atelye açarak müstakil usta olarak faaliyete geçmekte serbesttir. Sermayeleri olmadığından veya rekabet ve sair sebeplerden dolayı iş görebileceklerine kanaat getirmediklerinden, daima kalfa olarak çalışanlar da vardır.

d) İhbar müddetleri : Halen İstanbul küçük sanayiinde ihbara ve ihbar müddetlerine ait işlerde Borçlar Kanunu hükümlerine riayet edilmemektedir. Kalfa ve çırak, işlerinden ayrılmak istedikleri takdirde hiç bir ihbara lüzum görmeden iş yerlerini terkettikleri gibi, usta da kendini hiç bir kayıt ve şartla mükellef kılmadan arzu ettiği vakit kalfa ve çırağa yol verebilmektedir. Bu cihetin ustalarla kalfa ve çıraklar arasında emniyet ve itimatsızlık doğurduğuna ve işin ahengini bozduğuna şüphe yoktur. Borçlar Kanununun ihbara ait hükümlerinin küçük sanayiimizde bir

---

(8) Çırakların ananevi olarak muayyen kasabalardan celbedildikleri mesleklere misal olarak leblebicilik, baskül ve kantarcılık, helvacılık, aşçılık gösterilebilir.

(9) Beledî nizamlara ve kanuni hükümlere göre, çırak ve kalfalarını dükkânında yatıracak usta, muntazam ve temiz yatak odaları vücuda getirmeğe ve buralarını her zaman polisin kontroluna âmade bulundurmağa mecburdur. Bu şartları haiz hemen hemen hiç bir küçük sanayi atelyesi olmadığından çırak ve kalfalarının imalâthanelerde yatırılması işi ekseriya zabıtadan habersiz olarak cereyan etmektedir.

an önce tatbikına geçilmesinin, işçi - iş veren münasebetlerini tanzim itibariyle çok faydası olacaktır.

e) **İş ve işçi bulma meselesi:** Bugün İstanbul küçük sanayiinde iş ve işçi bulma tamamen iptidai ve başıboş bir manzara arzetmektedir. Eski lonca devirlerinde bir nizama bağlanmış bulunan bu iş, halen her iki taraf için de zahmetli ve vakit israfını mucip şekilde cereyan etmektedir. Ayrıca iş için ustaya müracaat etmiş olan bir çırağın mazisi, kimin yanında çalıştığı, ehliyeti ve ahlâki vaziyeti hakkında hiç bir vesikaya malik olmadığı ve bundan dolayı ustanın uzun zaman yeni çırağı tecrübe etmesi lâzım gelmektedir. Çırak ve kalfaların hal tercümelerinin iş ve işçi bulma teşkilâtınca mazbut ve müseccel olduğu memleketlerde, bütün bu işlere lüzum olmıyacağı ve bilhassa tecrübe müddetine hacet kalmıyacağı aşikârdır.

Bugün kalfa ve çırakların iş bulmaları umumiyetle **dolaşmak** suretiyle mümkün olmaktadır. Yalnız bazı sanat erbabının muayyen kahvehaneleri vardır. Çırak, yamak, kalfa ve alelûmum işçiye ihtiyacı olan usta veya iş veren bu kahvehanelerden aradığı işçileri bulabilir. Meselâ taşçı, duvarcı, boyacı, sıvacı, badanacı ve inşaat marangozları ile dülger ve döşemecilerin hususi kahvehaneleri vardır. Dokumacı ve yazmacı çırak ve kalfaları Balat, Eyüp ve Etyemez'deki işçi kahvehanelerinde vakit geçirirler. Berber ustaları, kalfalarını kısmen Berberler Cemiyetinden tedarik ederler.

İş Düzeni ve İşçi Güveni

Doç. Dr. Vedad DİCLELİ

Çalışma hayatımızı düzenliyecek olan Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşu sıralarında memleektimizde ilk defa meydana getirilen bu teşkilâtın ekonomik ve sosyal bakımdan lüzumunu belirtmiş ve ilerisi için büyük ümitler izhar etmiştik (1). Aradan henüz bir çocuğun emeklemesine yetecek bir zaman bile geçmemiş olmasına rağmen, yeni kurulan bu Bakanlığın yüksek amacına doğru ölçülü ve emin adımlarla yürümeğe başladığını görmek sosyal problemler üzerinde uğraşanları gerçek bir sevince ulaştırmıştır.

Gerçekten, Çalışma Bakanlığı yedi aylık bir hazırlık ve etüd devresinden sonra bu yıl başında yeni teşkilâtı ile işe başlamış ve daha ilk hamlede iki büyük meseleyi ele almıştır. Bu meselelerden birincisi memlekette iş arıyan işçiye iş ve işçi arıyan işverene işçi bulma davâsıdır. Devlet eli ile kurulacak ve müracaat edenlerden hiçbir ücret almadan çalışacak olan "İş Büroları" millî iş gücümüzün değerlendirilmesinde bir çeşit "pazar" görevini görecek ve emek arzı ile emek talebinin karşılaştığı bir "iş borsası" nı meydana getirecektir. Artık bundan sonra iş ve işçi bulma meseleleri bir kamu hizmeti olarak ele alınacak ve bu suretle hem memleket içerisinde çalışmak istiyen yurttaşlara yol gösterilecek ve hem de dünya muvacehesinde itibarımızı teyit edecek olan milletlerarası bir taahhüt yerine getirilmiş olacaktır. Yalnız, iş ve işçi bulma meselelerinin bir devlet hizmeti sayıldığı şu sıralarda bir noktayı açıklamak isteriz : Devletin iş ve işçi bulma işlerinde aracılık yapmak ödevini üzerine alırken, her çalışmak istiyen yurttaşa muhakkak bir iş bulmak zorunda olduğu zannedilmemelidir; Devlet burada sadece bir mutavassıttan ibarettir. Her ne kadar milletlerarası iş konferanslarında her ferdin bir iş hakkı olduğu belirtilmiş ve bir kere daha ilân edilmiş ise de, bu hakkın ne şekilde gerçekleşebileceği hakkında pratik bir hal sureti gösterilememiştir. Esasen ferdî teşebbüslere imkân veren ve özel mülkiyete saygı gösteren memleketlerde Devlet hiçbir zaman bu hakkı tamamiyle gerçekleştiremiyecek ve yalnız işverenlere işçi tavsiye etmek ve işçilere de özel teşebbüslere ait iş yerlerinde boşalan yerleri göstermekle yetinecektir (2).

Çalışma Bakanlığı'nın bugünlerde ele aldığı ikinci önemli mesele ise işçi sigortaları meselesidir. İstihsal tekniği ilerledikten ve bilhassa endüstri makineleştikten sonra meslek hastalıkları ve iş kazaları her memlekette geniş işçi topluluklarını tehdit etmeğe başlamıştır. Ne işçilerin uzağı görme endişesi ile mütevazı ücretlerinden artırmağa çalıştıkları paralar ve ne de iyi kalpli patronların münferit sosyal yardım teşebbüsleri makine başında ve çeşitli tehlikeler karşısında yıpranan insanlarda gerçek bir huzur ve iç ferahlığı yaratamamış ve işçilerin nasıl olacağı belli olmıyan gelecek günlerini güven altına alamamıştır. Bugün endüstri alanında çalışan işçiler

(1) 16 Haziran 1945 tarihli Ülkü dergisi. Sayı: 90.

(2) 20 Mart 1946 tarihli Cumhuriyet gazetesinde çıkan yazımızda bu hususta daha geniş malûmat vardır.

için öyle ağır ve muhtemel tehlikeler vardır ki, bu rizikoları, ne kadar ihtiyatlı ve tedbirli olursa olsun, bir ferdin yalnız başına karşılıyabilmesine imkân tasavvur edilemez. İşte, sosyal sigortalar kaza, ölüm, hastalık, ihtiyarlık ve işsizlik gibi çeşitli rizikoların yükünü fertler arasında dağıtmak, topluluğa mal etmek düşünce ve arzusu ile meydana getirilmiştir.

Ancak, Çalışma Bakanlığı'nın ele aldığı bu mesele hem muhteva ve hem de şümul bakımından şimdilik çok dar tutulmuştur. Yürürlüğe giren İşçi Sigortaları Kanununda yalnız iş kazalariyle meslek hastalıkları ve bir de analık halleri gözönünde tutulmuş ve münhasıran endüstri alanında ve günde en az on işçi çalıştıran iş yerlerinde çalışan işçiler sigortalı sayılmışlardır. Bu itibarla muayyen kimseleri mahdut rizikolara karşı koruyan bu sigortalara geniş ölçüde sosyal sigortalar demekten ziyade daha dar bir anlamda işçi sigortaları adını vermek uygun olur.

İşçi Sigortaları Kanunumuzda ele alınan bu mahdut rizikolar arasında mahiyet ve sebep itibariyle önemli bir ayrılık göze çarpmaktadır. Gerçekten iş kazaları ve meslek hastalıkları "Meslekî risk" esasına dayandığı halde, aynı kanunla kurulan analık sigortasının meslekî riskte hiçbir ilgisi yoktur. Meslekî risk esasına dayanan rizikolar yanında analık halinin de gözönünde tutulmuş olmasının sebeplerini bir yandan esasen İş Kanunumuzda analık hallerinde işverenlere eskiden beri muayyen mükellefiyetler yükletilmiş olmasında ve öte yandan analık halini de ihtiva edecek olan umumi hastalık sigortasının bugün için imkânsız görülmüş olmasında aramak yanlış olmaz (3).

Atılan bu adım, ne kadar mütevazı ölçüde olursa olsun, ileride meydana getirilecek geniş sosyal dayanışmanın nüvesini teşkil etmektedir. Sosyal bakımdan bu kadar geniş ufukları ve yüksek amacı olan işçi sigortalarını belki ekonomik bakımdan tenkid etmek istiyenler olacaktır. Kamu hizmetlerinin dar telâkkisine saplanıp kalan bu gibi insanlar hücumlarına mesnet olarak maliyet meselesini ele alacaklar ve patronlar tarafından verilen primlerin istihsal maliyetini yükselteceğini ileri süreceklerdir. Zannımızca, maliyet meselesini ele almak suretiyle işçi sigortaları hakkında belirtilen bu endişeler tamamiyle yersizdir. Zira bugün işverenler tarafından işçilere yapılmakta olan çeşitli sosyal yardımların gerektirdiği masraflar, sigorta primlerinin ileride müteşebbislere yükliyeceği masraflardan çok daha fazladır; o derece fazladır ki, 1946 Mart ayında Ankara'da ilk defa toplanan İşçi Sigortaları Genel Kurulunda, işçi temsilcileri Sigorta Kanunu yürürlüğe girdikten sonra dahi patronlar tarafından yapılmakta olan bu geniş sosyal yardım hareketlerinin (Institutions de patronnage) devamını arzu etmişler ve bu dilekleri üzerinde ısrar etmek lüzumunu duymuşlardır; bu hareket de gösteriyor ki, sigorta primleri işverenlerin yükünü ağırlaştırmıyacak, sadece bugüne kadar patronlar tarafından münferit ve teşkilâtsız bir şekilde yapılan yardım işleri bir prim karşılığında İşçi Sigortaları Kurumuna geçmiş bulunacaktır. Bir an için işçi sigortası primlerinin işverenlerin masraflarını bir miktar artıracağını kabul etsek bile, acaba bu yüzden müteşebbis çok büyük bir yük altına girecek ve istihsal maliyeti yükselecek midir? Hiç zannetmiyoruz; zira muhtemel tehlikelere karşı korunmuş ve teminat altına alınmış bir işçinin, her gün kötü ihtimalleri düşünen ve çeşitli üzüntüler altında ezilen işçiden çok daha faal ve verimli olacağı muhakkaktır. Esasen endüstride maliyet endişemizi işçileri büyük rizikolar karşısında yalnız başlarına bırakmak pahasına değil, ileri bir istihsal tekniği kullanmak suretiyle gidermeğe gayret etmeliyiz.

Çalışma Bakanlığı'nın iş pazarının düzeni ve işçilerin sosyal güveni konusu etrafındaki bu gayretlerini hiçbir sabit fikre ve yersiz ekonomik endişelere kapılmadan iyi niyetle takip etmek bütün aydınlara düşen bir memleket borcudur.

---

(3) Hükümet gerekçesi ve Geçici Komisyon raporu.

Teşkilât Nedir?

Mümtaz Faik FENİK

Geçen sayıdaki yazımızda bütün işletmelerde teşkilâtın lüzumu üzerinde uzun boylu durmuştuk. Gerçekten teşkilâtsız bir iş, benzinsiz otomobil gibidir; işletmeye dinamizmini ve hareket kabiliyetini veren ve ona hayat sahasında yeni merhaleler temin eden tek kudret teşkilâttır.

Teşkilât nedir? Hakkiyle söylemek lâzımgelirse, teşkilâtın iyi ve tam bir tarifi yoktur. Fakat hulâsa olarak diyebiliriz ki, teşkilât herhangi bir işten tam verim alabilmek için, oradaki emek, bilgi, ham madde ve sermaye arasındaki rabıtaları ve münasebetleri en iyi bir şekilde tanzim etmek, ilmidir. Teşkilât, işi düzene koymak ilmidir. Bunun için de en evvelâ işletmede tam bir otorite kurmak gerektir. Müsavi şartlar dahilinde bir toplulukta teşkilât yoktur; çünkü teşkilât yapmak, herhangi bir işde kaideler kurup ve yahut o işe en uygun kaideleri bulup âzami verimi en az masrafla, ve en emniyetli bir şekilde temin etmek demektir. Teşkilât ilminin babası olan B. Wilbois'ya göre teşkilât ile en "yüksek hal" elde edilir. Bu en "yüksek hal" sade maddeye ait değildir. Çalışan insanların manevi kuvvetlerini de artırır; ve bunlar yaptıkları şeyin yerinde ve verimli sahada kullanıldığını görünce, işlerine daha iştiha ile sarılarak, kendilerinden ümit edilenden çok daha sıkı çalışırlar.

Dünyada her işin kendine göre nizam ve kaideleri vardır. Her yeni işte de bu nizam ve kaideleri ya yeniden kurmak ve yahut ona uygun olanları kabul etmek gerektir. Bu kaideler bir defa tesbit edildi mi, artık onların değişmesi kabil olmamalıdır. Çünkü teşkilât, işde devamlı ve istikrarlı bir rejim kurmak demektir. İnsanlar fani, fakat işler ebedidir. Şüphesiz her işletmede, yeni icatlardan ve bu icatların doğurduğu kaidelerden faydalanılacaktır. Fakat bu kaidelerde işin esas prensipleri olarak daima göz önünde bulundurularak üzerinde çalışılacaktır. İş rejimi o şekilde tanzim edilmelidir ki, teşkilâtı yapan adam, ve yahut bu teşkilâtın içinde vazife alan şahıs orada olmasa bile, işletme mevcut kaidelerin icaplarına göre devam etsin. Eğer bir müdürün ve yahut bir şefin hattâ en ufak bir memurun yokluğunda işler karışıyorsa, orada teşkilât yok demektir; bir işletmenin iyi gitmesi için insanların otoritesi kadar ve hattâ ondan daha fazla teşkilâtın kendiliğinden meydana getirdiği otorite lâzımdır.

Bazıları teşkilât ile tekniğin sahalarını birbirine çok karıştırırlar. Gerçekten teşkilât ve teknik bir çok işletmelerde birbirine çok geçmiştir. Bunları bazan birbirinden ayırdetmek dahi zordur; fakat imkânsız değildir. Hattâ bunları ayırdedebilmek de yine teşkilât ilminin işidir. Bir fabrikayı ele alalım: burada iki şey dikkatimizi çeker: biri makine, aletler, ham maddeler gibi maddi unsurlar, diğeri ise, işçiler, çalışanlar yani direktöründen en basit bekçiye kadar emek harcıyanlardır.

Tekniğin gözettiği şey maddi unsurlardır; o, makinenin boş kalmamasını, makineye verilecek süratin işleri geri bırakacak şekilde az, ve yahut makineyi yıpratacak kadar fazla olmamasını, ham mad-

delerin zamanında makinelerin ağzına verilecek şekilde emrehazır bulunmasını ister. Demek ki teknik sade maddi şeylerden en çok verim temini için muayyen usullerin tatbikiyle uğraşır. Teknisiyen için bu muayyen usullerden dışarı çıkmak imkânı yoklur. Halbuki teşkilât, işçinin boş kalmaması, fazla hareketlerle lüzumsuz yere kendisini yormaması, işlenmiş maddelerin ambarlarda yığılıp kalmadan satılması gibi şeyler ister.

Demek oluyor ki teşkilât ile tekniğin sahalarını ayırdetmek kabildir. Fakat şurasına hemen işaret edelim ki, teşkilâtı, teknikten ayırırken onu sade işçiden en yüksek verim teminine çalışan bir ilim olarak kabul etmek de imkânsızdır. O tekniğin sahasında uzanır. Makineler, aletler, ham madde, onun için yabancı değildir. Çünkü işlenecek maddelerden mevcut aletler ve makinelerle istenilen zamanda, istenilen modele göre mal çıkarabilmek için teşkilât tekniğe yardım edecektir. Bundan dolayıdır ki, teşkilât, kendine has usullerle tekniğin işini de bütünler. Misal verelim: Bir fabrikada herhangi bir alet veya makine, ona has olan bir iş için yapılmıştır; fakat bu alet veya makine başka işlere de yarıyabilir. Buna rağmen ondan fazla verim almak için o makine veya alet hangi iş için meydana getirilmişse ona hasredilmelidir. İşte bunu da tayin edecek olan yine teşkilâttır.

Bütün bunlar gösterir ki, teşkilâtın sahası sade karışık değil, aynı zamanda çok da geniş ve etraflıdır. Fakat teşkilâtın en belli başlı işi insan emeği üzerinde toplanır. İnsan emeğinin verimli olabilmesi için makinelerin de bu emeği en güzel ve en verimli bir şekilde kullanmasını temin edecek bir düzende olması gerektir. Hele bugünkü büyük fabrikalar, işletmeler, göz önüne alınacak olursa teşkilâtın önemi daha çok kendisini belli eder. Öyle fabrikalar vardır ki içinde binlerce işçi çalışır. Bu işçilerin bir kısmı her işde kullanılan kimselerdir; bir kısmı ise, muayyen işlerde ihtisas yapmış usta veya kalfalardır. İşte bu işçilerin hepsini şatranç tahtasına taş dizer gibi yerli yerine koymak, vazifelerini birbirinden gayet açık bir tarzda ayırmak lâzımdır. Bu işletmede işlenecek ham maddeler binlerce sandık içindedir. Bunların yerleşmesi, kullanılacak aletlerin icap ettiği zaman işçinin elinde bulunması, bir alet bozulunca yerine yenisinin konması teşkilâtın işidir. Bugün, tekniğin ilerlemesi sayesinde, bilhassa endüstriyel işletmeler o kadar ince ve nihayetsiz teferruatla dolu bir hale gelmiştir ki, ufak bir intizamsızlık bütün işleri içinden çıkılmaz bir hale getirip verimi hiçe indirebilir.

Onun için işlerin muntazam yürümesini temin, makinenin de ham maddenin de, sermayenin de üstünde gelir. Bu da ancak evvelden tesbit edilmiş bir plânla mümkün olabilir. Sade işçinin yaptığı iş değil, bu işin diğer işçilerle olan münasebetleri de sıkı bir surette kontrol edilecektir. Ellerinden iyi iş gelenler bir kenarda bırakılmıyacaktır. Ağır çalışanlara daha çabuk, daha verimli çalışmak imkânları öğretilecektir. Bütün bunlar teşkilâtın üzerine düşen ödevlerdir.

İki fabrika tasavvur edelim: ikisi de aynı işle meşguldür. İkisinde de aynı miktarda makine ve işçi vardır. Bunlardan birisinin teşkilâtla, yani tecrübe edilmiş kaidelere göre işlemesi, o işi refaha götürürken diğerinde teşkilâtın noksan olması, işletmeyi iflâsa sürükleyebilir. Onun için en iyi iş sahibi, işini teşkilâtlandırmasını, ve işletmeyi bütün heyeti ile kurulmuş bir saate çevirmesini bilen adamdır.

Bizde birçok işlerde en modern makineleri getirip, en iyi işçileri ve en güzel ham maddeleri kullandığımız halde verimin az olması ve yahut pahalı mal istihsal etmemiz, sırf işin muharrik kuvveti olan teşkilâtı ihmal etmemizdendir. Fakat eski devirler geçmiştir. Şimdi, memleketimizde her işletmede teşkilâtın büyük rolü kavranmağa başlanmıştır. Hele bu harp sonunda sanayileşme hareketine tam yol verirken teşkilât bilgisini en ön safta tutmak lâzım geldiği memleketimizde artık tamamiyle anlaşılmış bulunmaktadır.

İş Kazalarile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları

Safaeddin KARANAKÇI

İstihsal mevzuu ne olursa olsun, işverenle işçi arasındaki ihtilâf insan tarihi kadar eskidir.

Göçebe halinde yaşıyan ilk insan bir kısım otları, erişebildiği ağaçlardan topladığı meyvaları, yakaladığı balık, kuş ve diğer hayvan etlerini çiy çiy yerdi. Bu devirdeki istihsal ve istihlâk münasebetleri ne; tamamen tabiat hâkimdi.

Ateşin keşfi insan hayatında mühim bir dönüm noktası teşkil etti. Ateşin keşfi ile insanlar, bir ocak etrafında toplanarak göçebe hayattan kurtuldular. Bu suretle insan hayatında ehlî bir safha başladı. Bidayette erkekle beraber ava, döğüşe giden kadın, ocağın yanan alevi karşısında insiyaka müstenit beytî hayatı kurdu.

Ateşin keşfi dolayısiyle muayyen bir toprağa yerleşen insan burayı ekmeyi, imar etmeyi öğrendi. Tabiatin korkunç selleri, fırtınaları, vahşi hayvanları karşısında korunmak lüzumunu hisseden insan, kulübeler yaparak kendisini, saklanmış olduğu mağara köşelerinden, kaya diplerinden kurtardı. Bu yeni hayat, ilk insanı işçi ihtiyacı ile karşılaştırıyordu. Kabîleler arasında yapılan muharebelerde alınan esirler, bu ihtiyacı temin ediyordu.

İlk insan site hayatına böyle girdi. Harp esirlerinin işçi olarak kullanılması çok uzun sürdü. Eski Yunan ve Roma sitelerindeki bazı zengin evlerinde çalışan bütün dokumacılar, oymacılar, silâhçılar harb esirleri idi (1).

Milâttan asırlarca evel yapılan Babil duvarları ile asma bahçelerinin ve Mısır'ın bütün dünyaca meşhur olan ehramlarının inşaatında on binlerce esir çalıştığını biliyoruz. İnsan tarihi, daha henüz sanayi tesessüs ve inkişaf etmeden evvelki toprak işletmelerinde binlerce esirin çalıştığını gösteriyor.

İşveren, esir bulamadığı zaman kimsesiz, fakir hemcinsini elîm şartlar altında çalıştırarak ondan kısa zamanda fazla randıman almayı ihmal etmemiştir. İş hukuku bakımından bütün dünya için mütekâmil bir nümune olan İngiliz iş hayatına kısa bir göz atacak olursak görürüz ki, iş verenle işçi arasındaki münasebetler daimî bir ihtilâf halinde geçmiştir.

Mevcut kanunu esasî, sınıf farkı tanımamasına rağmen 18 ve 19 uncu asırlarda İngiltere'de zengin ve fakir iki sınıf görüyoruz. Örf ve âdet teamüller, asilzadeleri teşkil eden sınıfa mukabil, umumi haklardan mahrum diğer bir sınıf kabul ediyordu. Ümmet şûrası, mülk, arazi ve fabrika sahiplerinden mürekkepti. Bunlar, ameleyi sermayedarların nüfuzu altında bulundurmak için bir çok kanunlar tanzim etmişlerdi. Bu kanunlara nazaran ziraat amelesi, daha evvelce mülk sahipleri tarafından tesbit edilmiş olan yevmiyeyi veren kimsenin işini kabul etmek mecburiyetinde idi. Bu yevmiyeyi az görüp de iş kabul etmek istemiyen işçiyi, alâkalı mülk sahibinin müracatı üzerine sulh hâkimi tevkif ve hapsederdi.

Şehirlerdeki esnaf ve sanayi erbabının hususî cemiyetleri vardı. Bu cemiyetler

---

(1) La Cité Antique s. 396. Fustel de Coulanges.

sanayide kullanılacak çırak ve işçilere verilecek yevmiye miktarını tesbit etmişti. Makinenin icadından sonra fabrika sahipleri bu cemiyetler haricinde işçi bularak amelenin, yevmiyelerini çoğaltmak üzere toplanmalarına mani oldular, 1799 - 1800 de kabul olunan bir kanunla amele toplantıları menedildi. Mevcut yasağa rağmen toplanmak istiyen amele sulh hâkimi kararı ile tevkif ve hapsolunuyordu.

Amelenin, ziraat işçisinin içtimaî durumları çok fecidi. Madenlerde çalışan kadın ve çocukların çalışma tarzlarındaki vehamet, içinde bulundukları hayat şartları yalnız işçileri, işçi ailesini değil, bir kısım insaflı fabrika sabiplerini bile endişeye sürükliyecek kadar büyük ve hazindi. Çalışan kadın ve çocuklar arasında hastalık ve bilhassa ölüm hayret verici bir dereceyi bulmuştu. Londra'da büyük bir mesken buhranı vardı. Buğday çok pahalı idi. Günde on iki saat çalışan bir işçinin aldığı ortalama haftalık 8 - 10 şilin idi. Mançester'de ahalinin onda biri karanlık, pis mahzenlerde otururdu.

Fabrikalarda Truck system tatbik olunuyordu. Bu usule nazaran amele, fabrika patronlarından, yevmiye yerine muhtaç olduğu eşyayı almağa mecbur tutuluyordu. Fakat, patron tarafından işçiye verilen erzak, eşya vesairenin çarşıdaki satış fiyatı ile amelenin istihkakı olan yevmiye mahsub fiyatı arasında müthiş bir fark vardı. Bu fark, işçi aleyhine idi.

Asilzadelerin büyük çiftliklerinde, toprak işletmelerinde çalışan işçilerin vaziyeti de çok hazin ve çok fecidi. Asilzadeler topraklarını mültezimlere verirler, bunlar da toprağı olmıyan kimseleri ecir gibi bu topraklarda çalıştırırlardı. Rençberlerin hayatı çok iptidai idi.

İngiltere'deki içtimai sefalet o kadar artmıştı ki, yalnız İngiliz edebiyatında değil, bütün dünya edebiyatında mühim bir mevkii olan Charles Dickens'in hikâye ve romanlarında İngiliz işçisinin bütün sefalet ve ıztırabı okunuyordu (2).

(2) Tarih-i Siyasi. Charles Seignobus. Ali Reşat merhum tercümesi, s. 78.

Rober Owen tarafından 1824 senesi ortaya atılan ve desteklenen kooperatifçilik fikri İngiliz amelesinin kalkmasında mühim bir âmil olarak Trade-Union'ların esasını teşkil etti. Bilâhare Ashley, Kingsbey ve Dennison gibi iyiliksever din adamlarının gayreti ile 1833 kanunu ilân edildi. Bu kanuna nazaran fabrikalarda çalışan çocuklar himaye ediliyordu. 13 yaşına kadar olan çocuklar için günde sekiz, 13 den 18 yaşına kadar olanlar için on iki iş saati kabul ve fabrikaları kontrol için müfettişlikler ihdas olunuyordu.

1844 tarihli kanun, 9 yaşından aşağı çocukların dokuma sanayiinde çalıştırılmalarını yasak ediyor, bunların çalışma saatlerini azaltıyor ve mektebe gönderilmeleri mecburiyetini koyuyordu.

1847, 1878, 1888, 1890, 1894, 1895, 1897, 1900, 1906 ilâh.. kanunları kadın, çocuk ve erkek işçilerin haklarını koruyan hükümler koymuş, mevcut hükümleri genişletmiş, iş esnasında sakatlanan işçiye tazminat sağlamıştır.

İşçi sendikaları, işçi mevzuatı, işçi hükümetleri ve dünyaya ün salan Trade-Union'ları ile İngiliz işçisi, bütün diğer memleketler işçileri için nümune teşkil edebilecek bir durumdadır.

Fakat şunu kaydetmek lâzımdır ki, İngiliz işçisinin bugünkü mesut halini idrak için bir çok zorluklar çekilmiş, bu uğurda bir çok emekler sarfolunmuştur.

İş verenle işçi arasındaki bu münasebetler hemen hemen her memlekette aynıdır. İş veren, amelenin aldığı ücretin fazlalığından, bunun eşya maliyetine müessir olduğundan, istihsal olunan madde nefasetinin kötülüğünden şikâyet etmektedir.

İşçi, kendisine verilen gündeliğin azlığını, makinenin sınai temerküzler meydana getirip el ve kol hizmetine nihayet verdiğini, iş bölümünün amele için mahzurlu ve çalışma tarzının çok elîm olduğunu, aldığı yevmiye ile istihsal etmiş olduğu madde kıymeti arasındaki farkın patron lehine bir kıymet fazlası teşkil ettiğini öne sürmektedir.

Bizde de aynı ârazı görüyoruz. Tanzimat'tan evvelki toprak mevzuatımızda, mülkiyet hakkının tamamen devlete ait olduğunu biliyoruz. Köylü devlete ait arazi üzerinde daimî kiracı gibi idi.

Köylü, tarlayı satmak, hibe, vakıf veya ölüme bağlı bir tasarrufla başkasına terketmek haklarından mahrumdu. Toprağın diğer mamelek (patrimoine) gibi varislere intikal etmesine, köylü tarafından istenilen şekilde istismar olunmasına imkân yoktu. Köylü umumiyet itibariyle, ancak bir çiftçi ailesini geçindirebilecek miktardaki araziyi, devlet topraklarını idareye memur sipahiden veya tapu resmi altında peşin para ile kiralardı (3).

Köylü; malı olmıyan bu topraklar üzerinde çok elîm şartlarla çalışırdı. Köylüden icare-i muaccele, çift akçası, malikâne mukattaası vesaire namları altında alınan paralar, onu mülkiyeti devletin, beyin veya paşaların elinde bulunan toprağın esiri yapmıştı.

Tanzimat'a tekaddüm eden devirlerde köylüden alınan mukattaa vergisi, iltizam usulünün en gaddar ve en hain bir şeklini almıştı (4).

Tanzimatı müteakip arazi mevzuatımızda, bir takım tadilât yapılmış olmakla beraber alınan tedbirler, Türk köylüsünün, ziraat işçisinin feci halini düzeltebilecek mahiyette olmaktan çok uzaktı.

Türk köylüsü, ziraat işçisi, Cumhuriyet devrine ortaçağın sürüleri gibi, perişan, cahil, her türlü işletme bilgi ve tekniğinden ve hattâ topraktan mahrum bir şekilde girdi.

Millî Hükümet ve onu takip eden Cumhuriyet Hükümeti Türk ziraat işçisinin, Türk köylüsünün kalkınması, Türk köy iktisadının düzenlenip gelişmesi için birçok müsbet ve başarılı işler vücuda getirmiştir.

(3) Tanzimat. Toprak Hukuku. Ömer Lûtfi Barkan, s. 324.

(4) Finans İlmi ve Finansal Kanunlar. İbrahim Fazıl Pelin, s. 318.

Aşarın kaldırılması, yeni zirai usullerin öğretilmesi, zirai istihsal ve kredi kooperatifleri, çiftçi mallarının korunması ve nihayet Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu bu müsbet ve başarılı eserlerden bazılarıdır.

Sanayi hayatımızda da aynı seyir ve inkişafı görüyoruz. Tanzimat'tan evvelki sanayiimizin, imal ve işletme tarzlarının o zamanki muasır Avrupa sanayii, imal ve işletme tarzları seviyesinde olmadığını biliyoruz. Avrupa'da, makine ile inkişaf eden sanayi yerine 18 ve 19 uncu asırlardaki Osmanlı sanayii, pek iptidai ve pek geri idi. Bu itibarla o zamanki iş veren ve işçi münasebetlerini bugün burada tetkik etmekliğimize imkân yoktur. Fakat içtimai sınıflar itibariyle o zamanki cemiyetimizi bir tasnife tâbi tutacak olursak sırası ile hanedan ve saray; ulema, vüzera, kumandanlar, mirmîran ve erbabı hirfetten sonra her bakımdan geri ve muztarip bir sınıf görürüz. Bu geniş sınıf arasında, iptidai manâda müstahsil olan tezgâh amelesi de vardır.

İstanbul esnaf ve sanatkârlarını anlatan Evliya Çelebi, geçimi el ve kol emeğine bağlı bulunan bir çok işçilerden bahsetmektedir (5).

Keza Ahmet Refik merhum, Hicrî 16 ıncı asırda İstanbul'daki ticaret ve sanayi hayatının gelişme ve korunması için müessir tedbirler alındığını kaydetmektedir (6).

Tanzimatı müteakip gerek devlet tarafından, gerek ecnebi veya millî hususi teşebbüsler tarafından bir çok fabrikalar kurulup işletildiğini görüyoruz. Fakat bu müesseselerde Avrupai tarzda işletme prensipleri olmadığı gibi sosyal yardım esaslarına dayanan iş akitleri ve işçi koruma vasıtaları ve tesisleri de yoktu.

Bilâkis işçi tamamen patronun merhametsiz istismarına terkolunmuştu. İş yerleri, çalışma şekilleri her türlü sağlık şartlarından mahrumdu. Patron istediği za-

(5) Evliya Çelebi Seyahatnamesi, cilt 1, s. 510-674.

(6) Hicrî Onaltıncı asırda İstanbul Hayatı. Ahmet Refik, s. 136.

man işçiye yol verebiliyordu. Gebe ve emzikli kadınlarla iş kazaları için hususi hükümler yoktu. İş saatlerinin tesbiti, yevmiyenin tayini, işçinin istihsal ettiği maddenin kıymetinden, bu uğurda sarfetmiş olduğu enerjiden ziyade iş verenin semahat ve merhametine bağlı idi.

☆

Bugünkü devlet, dünkü metafizik telâkkiden kurtulmuş, tamamen reel bir mahiyet almıştır. Müşahhas millet olan devlet, her şeydir. O, ne patron, ne de işçidir. Fakat iş verenle işçi arasında bir hakem ve bir hâmidir (6). Her devlet bünyesi; içtimai bir nizam üzerine müessestir. Devletlerin bekası, inkişafı ve selâmeti, dayanmış oldukları içtimai nizamın sağlamlığına bağlıdır. Memleket sınıfları arasındaki memnunsuzluk, anlaşmazlık içtimai krizleri, sarsıntıları mucip olur, ki bütün bu hâdiselerin, devletin istinat etmiş olduğu içtimai nizamı sarsacağına aslâ şüphe yoktur. İnsan tarihi, sınıflar arasındaki memnunsuzluk, anlaşmamazlıktan doğan, kanlı ihtilâller, harabedici çöküntülerle doludur.

Bu hakikat ve netice içindir ki, bugünkü devlet vazifeleri dünkü devlet vazifelerine göre değişmiştir. Devlet yalnız yol, mektep, hastahane ilâh.. yapmakla kalmıyor. Onu, her yerde ve her zaman görüyoruz.

İşte bugünkü rasyonel ve hukukî devletin vasıflarından biri de işçi ile patron arasında asırlık ihtilâfları telif ve mütekabil münasebetlerde iyi şartları temin etmek, daha iyi olanları hazırlamaktır.

Bugün çalışan kadın ve çocuğu korumaklığın, kaza hallerinde işçiye tazminat sağlamaklığın, karşılıklı yardım cemiyetleri kurup veya kurdurup bunlara katılmaklığın, devletin aslî vazifeleri arasında olduğunu görüyoruz.

Bugün bütün dünya anlamıştır ki, modern cemiyette karşılıklı yardım, yaşamak mücadelesi kadar lüzumlu ve mühim bir âmildir (8).

Cumhuriyet Halk Partisi programında esaslı hükümler vardır. Programın 14 üncü maddesinde işin düzenlenmesi, iş ihtilâflarının halli şekilleri göz önünde tutulmuş, 58 inci maddesinde de işçi ve işçi ailelerinin sıhhi ve sosyal bakımlardan ihtiyaçlarının sağlanması ile uğraşılacağı ve hayatını çalışarak kazanmak yükü altında bulunan kadınlar için iş bölgelerinde kreşler açmağa devam olunacağı belirtilmiştir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunumuzun 173-180 inci maddelerinde işçi kadın ve çocukların sağlığını koruyan, işçi menfaatlerini destekliyen hükümler vardır. 9.6.1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunumuzun yedinci faslında, iş hayatında iş kazaları ile meslekî hastalıklar, analık, ihtiyarlık, işten kalma ve ölüm hallerinde işçiye yapılacak sosyal yardımların Devlet tarafından tanzim ve idare olunacağı ve bu işlerin başarılabilmesi için İşçi Sigortası namı altında bir Devlet müessesesi kurulacağı gösterilmiştir. 27.6.1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile iş kazası, yapılan işin tatbik şartlarından mütevellit uğranılan geçici veya daimî hastalık, sakatlık ve analık hallerinde yardım esasları tesbit edilmiş, 9. 7. 1945 tarihli 4792 sayılı kanunla da iş hayatındaki türlü ârızalara karşı Sigorta Kanunu hükümlerini tatbik etmek üzere tüzel kişiliği haiz bir de İşçi Sigortaları Kurumu vücuda getirilmiştir.

1943 senesi yapılan bir ankete göre Türkiyemizde, İş Kanunu tatbik olunan iş yeri sayısı 3.205 dir. Bu iş yerlerinde 275.083 işçi, 26.193 müstahdem çalışmaktadır. Memleketimizde gerek Devlet, gerek hususi teşebbüsler tarafından kurulan ve işletilen fabrika, atelye ve iş yerleri gün geçtikçe artmakta olduğundan işçi sınıfının refahı ve iş düzeni millî davâlarımız arasına girmiştir. İş hacminin artması, iş kazalarının artmasını intaç etmektedir :

(7) Syndicats ouvriers, Federations Bourses du travail. Léon Sei, s. VIII.

(8) Le Socialisme et le Société. J. Ramsey Macdonald, s. 64.

Sene	Kaza sayısı
1937	4691
1940	8620
1943	11958

Yukarda işaret olunduğu gibi, teşahhus etmiş bir millet olan Devletin bu iş kazaları karşısında lâkayt kalmasına imkân yoktur.

1.7.1946 günü uygulanmaya başlıyacak olan bu kanuna göre 3008 sayılı İş Kanunu tatbik olunan iş yerlerinde bu kanuna nazaran sigortalı sayılan işçilere; iş kazası, meslek hastalığı veya analık hallerinde :

A — Sağlık yardımları,

B — Muvakkat iş görmemezlikte gündelik,

C — Daimî iş görmemezlikte gündelik,

D — Otopedi tedavisi ve protez araç ve gereçleri, takılması, yenilenmesi,

E — Sağlık durumu veya daimî iş göremezlik hallerinde sigortalının bir yerden diğer bir mahalle gönderilmesi icap ediyorsa gidip gelme yol parası,

F — Cenaze masrafları,

G — Sigortalının hak sahibi kimselerine bağlanacak ödenek,

H — Analık halinde sigortalı kadına veyahut karısının analığı halinde sigortalı olan aile sahibine ödenek sağlanmıştır.

Görülüyor ki, İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, Türk işçisinin mühim bir eksiğini tamamlamıştır.

Endüstri Politikamıza Dair

Salâhattin BATU

Cumhuriyetten sonra kurduğumuz endüstrinin memleket kalkınmasındaki manâsını her gün daha iyi kavrıyoruz. Bu hamle, Türkiye'yi iptidai bir tarım memleketi kalmaktan kurtarma yolunda esaslı bir adım olmuş, bir kısım toprak mahsullerimize yurt içinde harcanma ve değerlenme imkânları sağlamış ve ekonomimizin **bütünleşmesi** ve güclenmesini hızlandırarak millî savunma takatimizi büyük ölçüde artırmıştır.

Büyük endüstri memleketleriyle kıyaslanınca henüz başlangıçta bulunmamıza rağmen Türkiye artık sanayisiz ve her bakımdan **pazar** memleketlerden sayılamaz. Kurduğumuz endüstri tesisleri memlekette kök tutmuş, tecrübelerimiz ilerletimiş ve bu başarılar bize, ekonomimizin bu hamlesini önümüzdeki yıllarda daha fazla hızlandırma cesaret ve inanını vermiştir.

İkinci ve büyük bir plânın gerçekleşmesi, eksiklerimizi daha iyi tamamlıyacak, belki yaklaşan beş, on barış yılı içinde memleketimiz, en esaslı endüstri tesislerini kurmuş bulunacaktır. Böyle bir hedefe doğru şuurla ve inanla ilerlediğimiz meydandadır; ve bu gayenin gerçekleştirilmesi için bütün imkânların zorlanacağından şüphe etmiyoruz.

Ancak tamamlanmıya doğru hızla yürüyen endüstrimizin, toprağımızın hakikatlerine daha uygun bir gelişme göstermesi yolunda esaslı gayretler harcamamız gerekmektedir. Bize öyle geliyor ki, gittikçe kuvvetlenecek olan endüstri yapılarımızı hayatiyetçe yüksek ve ihtiyaçlarımıza gereği gibi cevap verecek bir kudrette tutabilmemiz için bunların, bugüne kadar olduğundan daha fazla memleket gerçeklerinden ilham alarak şekillenmelerini sağlamak lâzımdır. Türkiye'nin endüstrileşme politikası, her şeyden evvel, toprağımızın hakikatlerine dayanmalı ve onun gelişme yönlerini, hiç olmazsa ana hatlarında, toprak mahsullerimizin miktarı ve çeşitleri tayin etmelidir.

Türkiye'nin ötedenberi gereği gibi değerlendirilemiyen ve değerlendirilmediği için iptidai ve verimsiz kalan birçok tarım istihsalleri vardır. Bunlar arasında bilhassa hayvan mahsullerimiz: et, süt, deri, bağırsak gibi hayvani ürünler ve dokumacılığımızın esasını teşkil etmesi gereken büyük ölçüde yapağı, tiftik ve kıl istihsallerimiz hususi bir önem taşırlar. Keten, kendir, pamuk gibi nebati ham maddelerimiz; meyvalarımız, sebzelerimiz ve balıkçılığımız da ayrı ayrı birer büyük istihsal alanıdır. Bugün memleketimizde bunların hepsi iptidai usullerle yetiştirilmekte veya istihsal edilmektedir ve çoğu düşük kaliteli ihracat metaları olarak ancak dışarıya satılabilmektedirler.

Bunlar arasında, hususi önemi itibariyle hayvan mahsullerimiz üzerinde kısaca durmanın faydalı olacağını sanıyoruz. Türkiye, yılda ortalama 33 milyon kilo yapağı istihsal eder ve bu yapağının ancak 3-5 milyon kilosu yerli endüstrimiz tarafından işlenebilmektedir. Gerçi çoğu kaba ve ıslah edilmemiş olan bu yapağıların ince kumaş yapımında kullanılması büyük ölçüde mümkün değildir; fakat gerek ordu ihti-

yacı için, gerekse büyük nüfus çoğunluğumuzu teşkil eden ve giyim durumu çok kifayetsiz olan köylümüz ve bir kısım halkımızın muhtaç olduğu kaba kumaşları temin için, bu yapağıların çok mühim bir kısmını memleket endüstrisinde değerlendirmek mümkündür. Milli ve devletçi dokuma endüstrimizin kuruluşuna ve çalışmasına memleketteki bu durum istikamet vermeli; ve meselâ dokuma endüstrimizin bu kolu, bütün imkânlardan faydalanılarak ve en düşük maliyetlerle, yarı çıplak gezen Türk köylüsünü giydirmek dâvasını plânlaştırmalıdır. Bu suretle memleketin yok pahasına dışarıya satılan mühim bir mahsulü memlekette değerlendirilecek ve bir istihsal kolumuz kısa yıllar içinde kendine gelebilecektir.

Aynı durum tiftik istihsalimiz için de varittir. Ancak tiftiği değerlendirildiği, para ettiği zaman ayakta durabilen Ankara keçisi yetiştiriciliğimiz, bugün hemen hemen dış pazarın tiftik mubayaalarına bağlı bir haldedir. Fiat dalgalanışları bu istihsal kolunu mütemadiyen sarsar ve tiftiğin para etmediği yıllarda Ankara keçileri sürülerle mezbahalara sürülür, yürek sızlatan bir israfla harcanır, adetâ imha edilir. Buna karşılık kurduğumuz dokuma endüstrisi, bu değerli ürünü işliyecek tesislerden mahrumdur ve yüzyıllardan beri Türk tiftikçiliği bu yüzden dış piyasalara bağlı, iptidai durumunu muhafaza etmektedir.

Et, süt mahsulleriyle balıkçılığımız da daha farklı bir durumda değildirler. Bütün orta ve doğu yaylalarımız, Anadolu bozkırları, dünyanın belli başlı et ve süt mahsulleri kaynaklarından biri olabilecek bütün imkânlara maliktirler. Buna rağmen, bu mahsulleri gereği gibi değerlendirmek mümkün olmadığı için iki milyar kiloyu aşan süt istihsalimiz, adetâ heder olmaktadır. Kendi şehirlerimizde dahi et ve et mahsulleri sıkıntısı içinde yaşamaktayız. Ve bu mahsulleri kuracağımız bir endüstri vasıtasiyle değerlendirmek imkânından tamamen mahrum bulunmaktadır.

Bu misaller bize endüstrileşme politikamızda tutulacak ana yolları belirtmektedir : Hiç şüphesiz Türk endüstrisi, bilhassa yeni gelişme safhasında, memlekette yetişen toprak mahsullerini büyük ölçüde değerlendirmek hedefini göz önünde tutmalıdır. Bu tesislerin kuruluşunda takip edilecek istikameti, bu toprağın gerçekleri tayin etmeli ve Türk tarımının dış pazara karşı bağımsızlığını sağlıyacak başlıca vasıta olarak millî endüstrimiz, millî ekonominin temelinde yatan istihsallerimizi miktarca ve kalitece yükseltecek en esaslı imkânı memlekete sağlamalıdır.

İŞ MAHKEMELERİ

(Bureau International du Travaill) ın seri A (Vie social) No. 40 dan tercüme eden

Nevzat ATAÇ

İş mahkemeleri kurulmasının sebepleri

Teşkilâtlı her topluluk, âzaları arasında çıkan kazai ihtilâfları tanzim için bazı müesseselere maliktir. Bir devletin sevk ve idaresine ayrılmaz bir şekilde bağlı olan bu esas görev, ekseriya o devletin yargılama yetkisine göre kurulmuş teşkilâtla görülür.

Cemiyette kendini gösteren çeşitli anlaşmazlıklar arasında bir tanesi bilhassa dikkati üzerinde toplamaktadır : Yani iş anlaşmazlıkları ismini alan bir nevi ihtilâflar çok sayıda kimseleri alâkadar etmekte ve neticeleri itibariyle cemiyet için tehlikeli olmaktadırlar...

Bugün iş anlaşmazlıkları, iş verenlerle işçiler arasındaki bütün günlük münasebetlerin her şeklini kavradığından insan münasebetleriyle birbirine bağlanmış geniş bir âleme aittirler. Bu nizaların her memleket halkının büyük bir kısmını doğrudan doğruya ilgilendirdiğine hiç şüphe yoktur.

Bahusus az ücret alan ve anlaşmazlığının halli için mahkemeye baş vurduğu zaman, adâletin mutat yavaşlığına ve davânın açılabilmesi için yapılması zaruri mahkeme masraflarına tahammülü olmıyan işçi sınıfını alâkadar etmektedir... Filhakika iş verenden alacaklı olduğunu iddia ettiği gündelik veya haftalığını alabilmek için davâ açmak istiyen işçi, mahkeme masrafı vermekten ve katî bir netice alabilmek için günlerce hattâ haftalarca beklemekten âcizdir. O halde masraf yaparak dava açmaktan ve çalıştığı yerdeki iş şartlarınış iyice bilip bilmediğine inanamadığı bir yargıçtan hüküm elde etmeye çalışmaktansa o, davayı hiç açmamayı tercih eder. Hele uğradığı zarar az bir şeyse, mahkeme masraflarını, avukat ücretini, pul harcını hesaplıyarak davayı kazansa dahi eline bir şey geçmiyeceğini anlayınca ihtilâfı mahkemeye götürmekten vazgeçer. Demek ki haksız olarak işinden çıkarılan bir işçi, böyle ahvalde iş vereni mecbur olduğu tazminatı vermiye ve taahhütlerini tutmıya zorlamak için maddi imkânsızlık içindedir. Ayrıca şunu da ilâve etmek lâzımdır ki; iş hukukunu en iyi bilen bir yargıç bile bazan iş anlaşmazlıklarının tâbi olduğu şartların içinden çıkamaz ve adilâne bir sonuca varamaz. Bunun için adâletin işçinin kendi benzerleri tarafından görülmesi, yahut yargıçlar arasında hiç olmazsa işçinin çalıştığı yerin şeraitini bilen ve eşit sayıda kendi kategorisinden kimselerin de bulunması arzuya şayandır. Nihayet mahkemenin kurulduğu yerin de tesiri vardır. Mahkemeler, çok sayıda insanların hizmetine konulmak için sık nüfuslu yerlerde kurulmuştur. Halbuki işçi ekseriya ikametgâhından uzakta çalıştığından mahkemeye gidebilmek için yapacağı yer değiştirme masrafı ona bir yıkım olur. Eğer işçinin kendi benzerleri tarafından muhakeme edilmesi usulü kabul edilecek olursa bu mahzur da ortadan kalkacaktır. Böyle olunca mahkemenin de işçinin çalıştığı yerde kurulması icap edecektir.

İşte bu sebeplerle, bir çok devletler alelâde mahkemeleri iş anlaşmazlıklarını memnunluk verici bir şekilde halledeme-

diğini nazarı itibara almışlar ve gündelikçi işçinin ihtilâflarını daha kısa bir zamanda, az masrafla görecek bir teşkilât kurmanın münakaşa götürmez bir zaruret olduğunu kabul etmişlerdir. Bazı memleketler alelâde mahkemelerin iş sahasındaki yetersizliklerini kısmen gidermek için yarısı işçilerden yarısı da patronlardan müteşekkil hakem heyetleri kurmuşlardır. Bu heyetler bilhassa sigortaya ait kanunların tatbikiyle vazifelendirilmişlerdir. Diğer memleketlerde de kendilerine adli vazifeler verilen iş müfettişleri vardır. Bunlar çalışma saatlarında ücret meselelerinde ve diğer hususlarda çıkan anlaşmazlıklarda alelâde mahkemelere yardım ederler. Kollektif anlaşmazlıkları tanzim için uzlaştırma ve hakem usulüne bağlı bütün bu teşkilât, adliyeye eksiğini tamamlamak için yeter geliyor ve böylece iş nizalarını heyeti umumiyesiyle halle muktedir hususi mahkemelerin kurulmasından kaçınılmış oluyor. Bu sonuncu mütalâa endüstriyel seviyesi yüksek bazı memleketlerde çalışma ve iş alanına ait bir adlî teşkilâtın niçin bulunmadığını kısmen izah eder.

İş Mahkemelerinin Menşei ve Yayılması

Umumi mütalâaya göre bugünkü iş mahkemeleri anlayışı, Napolyon'un 1806 da çıkardığı bir kanunla Liyon'da kurulmuş (Conseil Prud'hommes=Hakem heyeti) ne kadar gider. Bu heyet, iş hususunda çıkan ihtilâfları süratli ve masrafsız olarak halletmek için işçilerle patronların mümessillerinden kurulmuştu. Fakat bu fikir büsbütün yeni değildi. Tarihçiler, "Prud'hommes" ismini alan yargıçların Fransa'da daha önceki yüzyıllarda da mevcut olduğunu söylüyorlar. Ancak bunların yetkileri o zamana kadar bir kanunla tayin edilmemişti. 15 inci yüzyılda Liyon tüccarları, Onbirinci Lui'den bazı anlaşmazlıklarının eski Paris'te olduğu gibi (Prud'hommes) lar tarafından halli müsaadesini aldılar. Bu usul o tarihten 2000 yıl evvelindenberi eski Paris'te tatbik edilmekteydi. Demek ki Prud'hommes'ların mevcudiyeti 1806 tarihinden çok evveldir. Prud'hommes denen bu adamlar fikirleri alınmak için çağırıldıkları meselelelerde bilhassa salâhiyettar insanlardı.

İtalya'da 1878 de aynı teşkilâta benzer ve Probiviri isimli hakem heyetleri Côme eyaletinde, ipek sanayiinde çıkan ihtilâfları önlemek için eşit sayıda amele ve patron mümessillerinden meydana getirilmişti. Müteakiben tecrübeler sonunda, İtalyan kanuncuları memleketlerinin diğer taraflarında, iş alanında çıkan bazı tip anlaşmazlıkları hal için Côme'da kurulana benzer mahkemelerin kurulamsı yolunda 15 Haziran 1893 kanununu çıkardılar..

İş ihtilâflarının halli meselesi İtalya'daki gibi bilhassa Portekiz vazıı kanunlarının da dikkatini çekti. Esasen Portekiz'de 16-ıncı yüzyıldanberi alelâde mahkemelerin hâkimleri yanında yardımcı olarak iş yargıçları bulunduruluyordu. Bununla beraber bu memlekette münhasıran iş yargıçlarından mürekkep hususi mahkemelerin kurulması 14 Ağustos 1889 da çıkarılan kararnameden önce olamamıştır.

1809 ve 1810 Kararnameleriyle ikmal edilen 1806 Fransız kanunu Fransa'nın diğer taraflarına ve işgal altında bulunan Belçika'ya, Almanya'nın Renanya gibi bazı kısımlarına yayıldı. Bu şekilde doğan iş mahkemeleri sonraları bu memleketlerde geliştiler. Meselâ Prusya devleti, inkişaf ettirerek ve Renan Endüstriyel Mahkemeleri ismini vererek bu teşkilâtı muhafaza etti. Almanya'nın diğer kısımlarında mahallî hakem heyetleri ve Lonca mahkemeleri kuruldu. Bu hareketler gitgide Almanya'nın muhtelif bölgelerinde mahallî otoritelerin inisiyatifine tâbi sınai mahkemelerin kurulmasını emreden 1890 kanununa müncer oldular.

19 uncu yüzyılın bitmesinden önce Avusturya, Norveç, İsviçre gibi memleketler de Fransa, Belçika ve Almanya'nın yolunu tutmuşlardır. Diğer memleketlerde bu mevzuu tanzim eden işçi kanunları 20 inci asrın başında, ekser hallerde de birinci cihan harbinden sonra kabul edildi.

Birleşik Amerika'nın bazı bölgeleri maziden intikal etmiş ve meriyette bulunan

kanunlara göre teşkil edilmiş olan iş mahkemelerini muhafaza ettiler.. Fakat sınai inkişafın hızlanması, ameleyi koruyan ve işçilerle patronlar arasında iyi münasebetler kuran yeni kurallar kabulüne onları mecbur etmiştir. Bu yeni kuralların tatbik ve icrası ve kanuni hükümler bu sefer alelâde mahkemelere munzam vazifeler yüklemiştir. Bu, son seneler zarfında gitgide sayısı artan memleketlerde özel iş mahkemelerinin teşkiline temayül edilmesinin ve alelâde mahkemelerin vazifelerinin hafifletilmesinin sebeplerini izah eder.

Bugün 23 memlekette iş alanındaki ihtilâfları hal için kurulmuş hususi iş mahkemeleri vardır.

İş Mahkemeleri Teşkilâtının gelişmesi

Yakın bir zamanda iş mahkemeleri kanununu kabul eden memleketler bu hususta daha kıdemli olan memleketlerin tecrübelerinden geniş ölçüde faydalanmışlardır. Önceleri, vâzıı kanun işçi ve patronların mümessillerinden daimî bir mahkeme kurulmasının lüzumunu, bu takdirde anlaşmazlıkların süratle ve masrafsız halledilebileceğini anlamıştır. Fakat işçilerle patronları böyle bir mahkeme içinde, adlî bir ödevde tam müsavi bir halde temsil eden bir sistemin kabulünde tereddüt etmiştir. Meselâ Fransa'da 1848 tarihine kadar işçi mümessillerinin sayısı patron mümessilleri sayısından azdı. Bunun gibi vazıı kanun, iş mahkemelerinin infazı mecburi hükümler verebilmek iktidarında olmasını da bir zaman hoş görmemiştir. Sınai ve ticari mahkemeler hakkındaki 1890 tarihli Alman kanunu, ancak ferdî anlaşmazlıklarda bu mahkemelere salâhiyet veriyor, kollektif anlaşmazlıklarda bunlar sadece, ara bulucu ehemmiyetsiz bir rol oynuyorlardı. Bunun gibi İtalya'da da 1893 kanununa göre Prud'hommes hakem heyetleri anlaşmazlığa sebep olan para tutarı 200 lireti aştığı zaman sadece barıştırıcı bir teşkilât olarak iş görüyorlardı. Umumiyetle denebilir ki, başlangıçta iş mahkemelerinin salâhiyeti, az yetişkin insanlar arasında çıkan ihtilâfların halline münhasırdı. Fransa, Belçika, ve İtalya'da çıkan ilk kanunlar yalnız bazı mıntalakarda ve büyük endüstri merkezlerinde iş mahkemelerinin teşkilini lüzumlu görüyordu; 1890 Alman kanunu ise bunların kurulması lüzumuna karar vermekte mahallî otoriteleri serbest bırakmıştır. Fakat bu ikinci şekil iyi netice vermedi. Çünkü belediyeler bu mahkemelerin kurulması için munzam masraflar yapmaktan kaçınıyorlardı. Bu sebepten Alman kanunu 1901 de —nüfusu 20 bini geçen her yerde sınai mahkemelerin kurulması mecburi olduğu— şeklinde tadil edilmiştir.

Menşelerinde iş mahkemeleri, küçük sanayide çıkan anlaşmazlıkları halle salâhiyettardılar. Fakat, bu, zamanla diğer sanayie hattâ büyük fabrika sanayiine ve bazı hallerde de ziraat sahasına doğru genişliyerek artmıştır. Keza ticari teşebbüslerde, enteresan bazı iş anlaşmazlıklarında da yetkileri kabul edilmiştir. Meselâ ticari bir müessesede hususi olarak çalışan bir memur veya müstahdem, işçilerin çoktanberi istifade etmekte oldukları hususlardan faydalandırılmışlardır. Yani o da nizalarında, bu mahkemelerden isitfade edebiliyor. Fransa'da 25 Aralık 1932 de çıkarılan bir kanun (Prud'hommes = Hakem heyetleri) nin kazaî yetkilerini ziraat sahasında çıkan şahsi anlaşmazlıklara da teşmil ediyordu. Hattâ Portekiz ve Sovyet Rusya gibi bazı memleketler en yeni kanunlarla iş mahkemelerinin faaliyet sahasını ve salâhiyetlerini bazı hallerde cezai hukuk sahasına kadar götürdüler.

Bugün bu mahkemelerin yetkileri yalnız genişletilmekle kalmamış, fakat bunlar ferdî anlaşmazlıkların olduğu kadar kollektif anlaşmazlıkların hallinde de yetkili görülmüş ve bazı memleketler münhasıran kollektif iş anlaşmazlıklarını halletmek için iş mahkemeleri kurmuşlardır. Böylece ilk defa Fransa'da hakem heyetleri halinde görülen ve 13 üncü yüzyıla kadar giden bir geçmişe sahip olan bu mahkemeler hem salâhiyetleri, hem de sayıları bakımından her gün yeni yeni inkişaflar göstermişlerdir...

Çukurova'da İş ve İşçi Bulma Rejimi

İlhan TARUS

Tâbi olduğu sosyal ve ekonomik şartlar: toplanma, çalışma ve dağılma şekilleri itibariyle Çukurova toprak işçiliği rejimi, tamamiyle karakteristik ve son derece ilgiye değer bir mahiyet arzeder. Çevrenin belli bir mevsimde ve nisbeten kısa bir devre için muhtaç olduğu büyük sayıdaki toprak işçisinin toplanmasında ve çalıştırılmasında büyük özellikler göze çarpar. Bu özellikler, uzun yıllardanberi mahallî bir şekiller ve âdetler manzumesine bağlanmış olan bugünkü rejimi doğurmuştur ki, bu rejim hakkiyle incelenmedikçe, onu intaç eden ihtiyaç şartlarının tespitine imkân yoktur. Bilhassa İş ve İşçi Bulma Kurumunun teşekkül ettiği şu günlerde bu ihtiyacın bütün unsurları ve teferruatiyle ortaya çıkarılması lâzımgelmektedir. Tâ ki, Çukurova ve dolaylarında İş ve İşçi bulma çalışmalarına en uygun tarzda başlanmış olsun.

İhtiyacın ne suretle tecelli ettiğini ve hangi şekil ve müesseseleri doğurduğunu etraflıca belirtebilmek için evvelemirde Çukurova'da toprak işçiliğinin hayatî önemini tebarüz ettirmek gerektir. Bu yazıda ilk önce bunu ele aldıktan sonra işçinin tedariki usullerini, toplanma şartlarını, bunların iyi ve fena taraflarını, nihayet iş ve işçi bulma konusu noktasından alınabilecek tedbirleri inceliyeceğiz. Genel olarak düşüncelerimize hâkim olacak fikir, uzun bir tecrübenin mahsulü olan bugünkü rejimin yeni rejimle telifi mümkün olan taraflarını araştırmak ve (İş ve İşçi Bulma) teşkilâtı kurulurken var olan durumdan faydalanma çarelerini aramaktır.

Çukurova'da toprak işçisinin önemi :

Umumiyetle tarım işçilerinin ve büyük endüstrinin aksine olarak, Çukurova'da toprak işçisinin muayyen bir mevsimde ve muayyen bir devre için önemi vardır. Çukurova'da pamuk kozası Mart sonlarında, nihayet Nisanın ilk haftası içinde çapaya ihtiyaç gösterir. Çapa geciktiği takdirde hem kaliteye, hem de mahsulün miktarına büyük tesirler yapar. Tarım alanı pek geniş olduğuna göre kısa bir devre içinde büyük sayıda çapacıya ihtiyaç vardır. Çukurova'da daimî şekilde çalışan ve bağlanma şekilleri itibariyle birkaç kategoriye ayrılması mümkün olan işçiler, bu ihtiyacın ancak dörtte birini karşılıyabilirler. Binaenaleyh dışardan gerçek ihtiyaç miktarının dörtte üçü nisbetinde bir işçi kütlesinin Çukurova'ya inmesine ve işe koşulmasına ihtiyaç vardır. Elde edilebilen takribî rakamlara göre Çukurova'da daimî olarak çalışan (15-16) bin kadar toprak işçisi vardır (1). Dışardan gelen muvakkat işçiler birçok yıllarda (50) bini bulur. Demekki koza çapası döneminde Çukurova, (60-65) bin raddelerinde bir işçi kalabalığının hareketine sahne olmaktadır.

(Tutma) adı verilen ve çiftliklerde hayvanlara bakmak, ambarlara ve bahçelere nezaret etmek, tavukları beslemek gibi günlük işlerle uğraşan işçilerle, çapadan maada diğer bütün bahçe ve tarla işlerinde çalışan daimi işçileri ve makinede çalışan kalifiye işçileri bahsimizin dışında tu-

(1) (Çiftçiler Birliği) nden alınan bilgilere göre.

tarak, Anadolu'dan mevsiminde Çukurova'ya göç eden çapacıları söz gelişi edeceğiz.

Genel olarak Mart ayının başlarında, bazan daha kolay ve çabuk iş tutmayı düşünerek şubat, hattâ Ocak aylarında Kayseri, Elâzığ, Konya, Aksaray, Niğde, Malatya, Maraş, Cebelibereket ve Urfa illeri çevrelerinden, bazan tek tek, bazan da gruplar halinde, bir işçi akınıdır başlar. Erken gelenlerin takip ettikleri gayelerden biri de ovanın nisbeten daha iyi ve çalışması daha kolay yerlerine kapılanabilmektir. Çukurova'nın tarımsal ihtiyacı bu muazzam göç hareketinde esas faktörü teşkil etmekle beraber, işçinin kendi memleketinde genel olarak boş kaldığı bir mevsime tesadüf etmesinin tesiri de büyüktür. Yayla memleketlerinin iş itibariyle en hafif devresi bu aylardır. Bunun dışında memleketin daha uzak yerlerinden oldukça kabarık sayıda işçilerin geldiği görülür ki, bunun sebepleri arasında, mıntakavî kuraklık, kıtlık veya zelzele gibi âfetler tesiriyle yoksul kalma halleri zikrolunabilir. Meselâ Erzincan zelzelesinin vuku bulduğu sene içinde Çukurova, arasıra gördüğü (ihtiyaçtan fazla iş arzı) durumuna düşmüş ve haftalıklar asgarî dereceye inmişti.

Toprak işçisinin tedariki :

Yukarıda da belirtildiği gibi, çapa işçileri ya tek tek, yahut da gruplar halinde yurtlarından ayrılırlar. Ekseriya genç kocanın etrafında ana, baba, karı ve çocuklar, hep birlikte yola çıkarlar. Bunların yayla ikliminden sert ova iklimine doğru yaklaştıkça maruz kaldıkları skıntı oldukça ağırdır. Bir çok yol köylerinde, tabiî bir gelenek olarak, yolcuların beslenmesi, barındırılması için daha evvelden tertipler alınır. Elden gelen yardım esirgenmez. Havanın, her adımda sükûna, ılığa ve bahara doğru değişen himayesi altında, gündüzleri ağaçlar altında yatarak, geceleri mümkün olduğu kadar fazla yol almağa çalışarak, bu uzun yolculuğa devam ederler. Her konakta sırtlardan şilteler, tencereler ve un, bulgur, yağdan ibaret azıklar yere indirilir ve çalı, çırpıdan tutuşturulan ateşin üzerinde, derhal tencerelerin tıkırtısı işitilir. Feke, Mamure ve Gülek boğazlarından geçildikten sonra Ova, şartlarının bütün hükümleriyle onları kavrar ve iş başına geçinceye kadar sürecek olan mücadele başlar. Belediyelerin, Halkevlerinin ve birçok yerlerde varlıklı hemşerilerin kendiliğinden ortaya çıkan yardımları ve arkavermeleri sayesinde çapa işçilerine yatacak yer ve azık sağlanır. Fakat yayla havasına alışkın olduklarından bunların çoğu geceleri Seyhan kıyılarında yatmayı tercih ederler. Bu yüzden sıtma yakalarına yapışır. Son zamanlarda Sıtma mücadelesinin gözle görülür etkisi sayesinde bu hastalığın zararı azalmıştır, denilebilir. İşbaşı edilinciye kadar Seyhanın boyu, Köprübaşı mevkii ve yan sokaklar, gerçekten görülecek bir manzara arzederler. Bilhassa Adana Belediyesinin, son birkaç yıl içinde, bu bekleme devresinin acılarını azaltmak için aldığı tedbirler, şükrana değer. Henüz plân halinde bulunan (Çiftçi Hanı) kurulunca, durumun daha iyi bir şekil alacağı şüphesizdir.

Gruplar halinde ayrılış ve varışta nisbeten daha uygun şartlar hüküm sürmektedir. Bunların çoğu, daha evvelden, hattâ kıştan hazırlanmış sözleşmelerle işe bağlandıkları, birçokları da avans para aldıkları için, grup tenzilâtından da faydalanarak, şimendiferle seyahat ederler. (Elçi) adı verilen bir zümrenin delâletiyle yapılmakta olan bu sözleşmeler, bu zümrenin ve işverenlerin menfaatine aktedildiği ve verilen avanslar da çok defa, pek az bir miktarı geçmediği halde, hiç olmazsa göçün ilk devresinde işçiye nisbî bir rahatlık sağlamaktadır.

İş ve İşçi Bulma Rejimi :

Şimdi sözümüzü, dünkü ve bugünkü iş ve işçi bulma rejimini şahıslarında temsil etmekte olan (Elçiler) e intikal ettirebiliriz :

Yukarıdanberi süren izahlarımızla Çukurova iş alanındaki (iş bulma) rejimini belirtmiş bulunuyoruz. (İş bulma) ve (işçi bulma) fonksiyonlarının birbirinden ayrı olarak mülâhazası imkânları nisbetinde

izahını yaptığımız bu konunun, asıl önemli veçhesi (iş bulma) tarafıdır. Çünkü bugün var olan durum daha ziyade (işçi bulma) faaliyeti etrafında dönen ve ancak ikinci derecede bir mevzu olarak (iş bulma) yönünü ihtiva eden bir durumdur. (İş bulma) yı aktif plâna alan son hareket ve bunun ifadesi olan (4837) sayılı kanun, konunun her iki veçhesini de aynı dikkatle ele almayı ve tanzim edici bir rol oynamayı hedef tuttuğundan bugüne kadar düzenlenemiyen, tevzin edilemiyen, hattâ üzerinde durup düşünmeğe değmez telâkki olunan meseleyi, bilhassa nazarı dikkate almak gerekmektedir.

Çukurova'da (işçi bulma rejimi), yukarıda da belirtildiği gibi, (Elçiler) tarafından temsil olunmaktadır. Elçi, ilk nazarda, bir (iş müteahhidi) dir. Parça parça çapa işlerini üzerine almış bir (toprak ameliyesi taşronu) dur. Toprak sahibi ile anlaşır. Haftalık, iş müddeti, vesaire üzerine cereyan eden bu anlaşma biter bitmez, bazan kış aylarından seyahate çıkarak, köy köy dolaşır ve taahhüdüne göre işçi arar. İşçilerle yaptığı sözleşmelerin tabiatiyle işverenle yaptığı mukaveleye uygun olması şart değildir. Bu serbest hareket hakkına binaendir ki, haftalık vesaire hususlariyle ilgili büyük farkları cebine indirir. Umumiyetle normal ve dürüst bir manzara arzeder gibi görünen bu işin, ihtiva ettiği karışık ve anormal şartlar incelenecek olursa, tamamiyle şahsi hesaplara dayanan bir manâ taşımasından geçtik; toprak işçisinin kazancına ve ekmeğine dayanan sonuçlar verdiği görülecektir.

Elçi, köylerde bilhassa güçlü ve yoksul yurttaşları seçer. Mevsim yüzünden büsbütün yokluk içinde bulunan bu müstakbel çapacılara birer miktar para verir. Ellerinden, büyük faizlerle desteklenmiş, senetler almayı da unutmaz. Bu avanslar ve bu senetler, bazan bütün iş mevsimi süresince kapatılamaz ve ödenemez. İşçi yine borçlu olarak köyüne döner. İş sahibinden bazan binlerce lira avans alarak yola çıkan elçinin, ekseriya, bu paranın küçük bir kısmını dağıtarak üst tarafını cebine indirdiği vakidir. Mevsim başında ırkımıza mahsus bir sadakatle işyerine üşüşen avanslılar, derhal iş bulmuş olmanın avantajına mukabil, piyasanın, (Amele komisyonu) (2) kararlarının ve emsal ücretlerin çok aşağısında bir haftalıkla çalışmağa mecbur tutulur. Haftalıkların dağıtılmasında aracılık vazifesi yine Elçi'ye düştüğünden, bu haklar üzerinde dilediği gibi oynar. Avans taksitlerini ve keyfine göre koyduğu cezaları alıkor. İşçiyi borçlandırır, muhtelif bahanelerin himayesi altında yüksek söz söylemek hakkını elinde tutacak tedbirler alır. Bir çok defalar çiftlik sahibinden tesellüm ettiği haftalıkların topunu yok ederek ortadan yokolduğu da görülür. Ona bağlı olan işçiler günlerce sürünüp haklarını ararlar. İşveren mesuliyet kabul etmez. Zaten temelli bir kural olarak işçi, iş sahibini değil; Elçi'yi tanır. İş sahibinin tanıdığı da ancak Elçi'dir. Buna benzer vakaların sayısı, sanıldığından .çok fazladır. İşverenleri işçi aramaktan, iş başında fiilen uğraşmaktan, hesap ve kitaptan, en önemlisi de (mesuliyet) ten kurtaran Elçiler, dış yüzden, binlerce yayla çocuğuna iş bulan çalışkan elemanlar gibi görünürlerse de, gerçekte bunlar, çoğu haksız ve nizamsız elde edilmiş servetlerin sahiplerinden ve akıllı, işgüzar komisyonculardan başka bir şey değillerdir. Hem iş sahibinden, hem de işçiden komisyon alarak bununla iktifa eden Elçiler, sayıları günden güne azalan, nadir yurttaşlar haline gelmişlerdir.

Sonuç :

Bu acı gerçekleri olduğu gibi göstermekle takip ettiğimiz gaye, bir an evvel tedbir ve çare aranması gereken bir konuya taallûk etmesi hasebiyle üzerine dikkati çekmektir. Açıkça anlatılan memleket meselelerini daha çabuk çözmek mümkün olacaktır. Bu itibarla Elçileri daha faydalı, maksada daha uygun bir şekilde teşkilâtlandırmanın lâzım ve mümkün ol-

---

(2) (Amele Komisyonu) denilen teşekkül, çapa işçilerine ait meseleleri düzenliyen tarihî ve özel bir kurumdur ki, ayrıca incelenmiye değer.

İşçilerin Boş Zamanlarını En İyi Kullanmaları Meselesi

Sait KANDAN

I

Çağdaş sosyal kanunlar, günlük çalışma süresini gittikçe kısaltmak, bir buçuk gün hafta tatili vermek suretiyle işçilerin boş zamanlarını çoğaltmışlar ve bu boş zamanların en faydalı bir şekilde kullanılması, üzerinde önemle durulan bir mesele olmuştur.

İşçilerin bu boş zamanlarını diledikleri gibi geçirmeleri gerektiği söylenilebilir. Yalnız bu boş zamanlarından yuvalarının mutluluğu ve ırklarının geleceğini düşünerek faydalanmaları için inandırılmaları da lâzımdır.

Meselenin üç esası vardır ı

1 — Boş zamanların, yuvalarının düzeni ve topluluğun menfaatına aykırı, hele alkol kullanmak suretiyle geçirilmemesi lâzımdır..

2 — Boş zamanlarda başka işler yapılabilir. Meselâ işçi bahçesinde, evinde çalışır. Hattâ randımanını artırmak için meslekî kültürünü geliştirecek işler de yapabilir.

3 — Ancak, işçi yalnız kendisi için çalışır. Aksi halde kanunun maksadı kaybolmuş bulunacak ve çalışma hayatını denetlemekle ödevli makamların derhal müdahalesi gerekli olacaktır. Bu konuda, işçinin boş zamanlarını da para kazanmak için çalışmakla geçirmesini önlemenin, ücretlerin yeter derecede olmasiyle mümkün bulunduğunu işaret edelim.

Boş zamanların en iyi kullanılması için çalışmanın iyi düzenlenmiş olması zaruridir. İşçiye verilen boş zaman, çalışmada bir dinlenme, bir ara vermeyi ifade eder.

Şu halde, yeter derecede uzun ve mümkün mertebe devamlı olmalıdır. Patron bu yüzden çalışma ve dinlenme zamanlarını adâletle düzenlemeğe mecburdur. Misal olarak zaman kaybını önlemek suretiyle dinlenmeyi artırmak amaciyle kurulan dinlenme yerleri ve kooperatif loklallerini sayabiliriz.

Dinlenme esnasında, işçiler, banyo, duş, pisin gibi hijyen vasıtalarını yakınlarında bulabilmelidirler.

Yine, işçilere işlerinin yanında değil, hattâ mümkünse şehrin banliyösünde oturmak ve böylece daha sıhhi ve temiz yaşamak imkânları sağlanmalıdır.

Lâkin bunun için, her gün yolculukta geçecek zaman çok olmamalıdır. Bu sebeple süratli bir ulaştırma rejimi kurulma-

---

duğu hususunu son söz olarak ileri sürmekteyiz :

Filhakika, Elçiler'den büsbütün vazgeçmek, Çukurova çapa işçiliği çalışmalarını felce uğratabilir. Bunların muntazam teşkilâta bağlanmaları, sicil ve hizmet vetiresi işlemine tâbi tutulmaları, bir kelime ile, âmme hizmet i gören elemanlar halinde toparlanıp düzenlenmeleri, memleket ve halk menfaatleri için yararlı sonuçlar doğuracaktır. Elçi, Devletin (İş ve İşçi Bulma) kurumuna bağlı bir ajan vaziyetine sokulduğu gün, bu büyük mesele halledilmiş olacaktır.

Bu satırların yazıcısı, bu çarenin elde edilmesini fazla müşkülâtı olan bir davâ şeklinde görmemektedir.

sı, işçilerin nakil vasıtalarından en ucuz bir şekilde istifade ettirilmeleri gereklidir. Meselâ ucuz işçi kartları ihdas edilmelidir.

Paris dolaylarındaki işçilere dağıtılan tren kartları 1935 yılında 13.5 milyonu bulmuştur.

II

İşçi boş zamanlarını nasıl kullanmalıdır? Bu boş zamanları nasıl düzenlemeli ve bu bakımdan ona ne nasihat vermeliyiz?

A) Spor ve jimnastik :

Ekseriya çok sert bir iş altında hırpalanan endüstri işçilerine, spor yapmak, sıhhat ve manevi huzur kaynağıdır. Patronlar işçilerine jimnastik salonları, stadlar, tenis alanları açmalıdırlar ve açmaktadırlar.

B) İşçi bahçeleri :

Spordan başka, hattâ para bakımından da verimli fizik faaliyet alanı, ufak bahçe işleridir. Bu suretle işçi bahçeleri meydana getirmek çok faydalıdır. Fransa Çalışma Bakanlığı tarafından açılan bir anket, bunun birinci önemde sosyal bir formül olduğunu belirtmiştir.

Çok büyük bir bahçeye lüzum yoktur. Her işçi için 300 metre karelik bir bahçe, ekip biçmesi için yeter. Ekim münavebeli olmalı ve işçiler arasında rekabet uyandırmak için mükâfatlı müsabakalar düzenlenmelidir. İşçi bahçeleri İsveç'de ve Danimarka'da çok gelişmiştir. Bu memleketlerde binlerce işçi bahçesi vardır.

C) İşçilerin kültürlerini geliştirmek :

Bu bakımdan işçi, meslekî öğretimden istifade ettirilir. Bu, geleceği için kendisine büyük bir emniyet vermesi dolayısiyle çok faydalıdır. İşçi kütüphaneleri, her yerde çok gelişmiştir. Fransa'da belediyeler, bu yönden kitaplıklar açmaktadırlar. Paris'te böyle 90 kitapevi vardır. Çekoslovakya, kitapevleri açmak için bütün belediyeleri mecbur etmiştir.

Bazı endüstriciler tarafından müzik birlikleri, tiyatro ve sinema salonları kurulduğunu da söylemeliyiz.

D) Yolculuklar :

Yolculuk, işçilerin kültürlerini, bilgilerini artırmak, hayatlarının çerçevesinden biraz çıkmak için en çekici eğlence vasıtalarıdır. Ancak bu mesele ücretli izin meselesiyle ilgilidir. Keza tren ve vapurlarda indirilmiş fiyatlı biletler, senelik halk izin biletleri ihdası da lâzımdır.

Bir çok memleketlerde işçiler, bu suretle yaz aylarında plâjlarda veya kırlarda güzel bir şekilde dinlenebilmektedirler. Hattâ, bazı memleketlerde işçiler için, özel trenler bile düzenlenmektedir.

III

Devlet, işçilerin boş zamanlarından en iyi bir şekilde faydalanmaları hareketine yardım ve hattâ önderlik etmekle sorumludur. Bu bakımdan, prim veya para yardımı yapılması toprak verilmesi ulaştırma vasıtalarında ucuz tarife uygulanması düşünülebilir. Keza bölgesel teşkilâtlar kurulması suretiyle fikrin yayılmasına yardım edilmektedir.

Belçika'da, Hainaut İlinde 1919 da kurulan "Boş zamanlardan faydalanma komisyonu" adında bir müessese mevcuttur. Bu müessesenin 7 şubesi vardır: Konut, bahçe, ufak hayvancılık, terbiyevi, artistik, meslekî ve moral öğretim.

İtalya da bu yola girmiştir. Çalışma Belediye Bürosu Romen eserleri kolu bu bakımdan bir kurul vücuda getirmiştir. Bu kurul, işçilerin boş zamanlarını en iyi şekilde kullanması meselesi ile uğraşmaktadır. Bir çok büyük endüstri bu yönden önemli eserler vücuda getirmişlerdir.

Fransa'da da bir çok şeyler yapılmıştır. 1930 yılında Albert Thomas'nın yardımiyle kurulan "işçilerin boş zamanlardan faydalanması millî komitesi" beş şubeyi kapsamaktadır: Genel kültür merkezleri kurulması, bir yolculuk ve turizm halk acenteliği kurulması, spor ofisi, işçi bahçeleri ofisi.

Milletlerarası Çalışma Sözleşmeleri

III

(Geçen sayıdan devam)

İ. Hakkı YENİAY

28 ve 32 No. lu Sözleşmeler

Unvan : Gemilerdeki yükleme ve boşaltma işçilerinin kazalara karşı korunması hakkında sözleşme. Kabul tarihleri: 21/6/1929 (28 No. lı sözleşme), 27/4/1932 (32 No. lı sözeşme).

Burada 28 numaralı ssşzleşmeyi tadil eden 32 numaralı sözlesm hakkında izahlarda bulunulacaktır.

Ana hükümler : a) İşçilerin işlerini görecekleri yerlere gitmek üzee geçecekleri bütün yollar kendilerinin emniyetle çalışmalarına imkân verecek bir durumda bulunacaktır. Bilhassa karada ve havuzlarda geçit noktaları kâfi derecede ışıklarla aydınlatılmalıdır. Rıhtımlardaki eşya geçmeyi güçleştirmiyecek şekilde tertiplenmelidir.

b) Karadan vapura vea bir vapurdan diğer vapura geçmeyi kolaylaştıracak şekilde köprüler kurulmalıdır.

c) Gemilere kayıklarla gitmek icabettiği zaman bu taşıt vasıtalarında da her türlü güvenlik tertibatı alınmalıdır.

d) Gemideki tehlikeli yerlerde koruma tedbirleri alınmalı ve vinç ve benzeri aletlerin tehlike arzetmiyecek şekilde işlemeleri sağlanmalıdır.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 9 Hükümet onamıştır.

29 Numaralı Sözleşme

Unvan : İcbari iş hakkında sözleşme (Kabul tarihi: 28 6 1930).

Ana hüküm : Her Üye Hükümetin, mecburi iş mükellefiyetini en kısa bir zamanda kaldırmayı taahhüt edeceğine dair hükümleri ihtiva eyliyen bu sözleşmenin hedefi, daha evvel Milletler Cemiyeti tarafından, esaretin men'i için kabul edilen sözleşmeyi tamamlamaktır. Esaretin yasak edilmesi kabul olunduktan sonra, ahaliyi esir mevkiine düşürecek her türlü icbarî işlerin de ortadan kaldırılması istenilmiş ve muhtelif müstemlekelerde uygulanan bu icbarî iş mükellefiyetine bir nihayet verilmesi düşünülmüştür. Bahse mevzu olan icbarî çalıştırmalar, bilhassa bazı müstemlekelerde gerek hükümet, gerek mahallî idareler, gerekse imtiyazlı şirketler hesabına halkın kütle halinde bayındırlık, tarım, eşya ve eşhas nakli işlerinde kullanılması şekillerinde göze çarpmaktadır. İşte sözleşmede ele alınan durum bu olup bağımsızlığına sahip bir hükümet te-

---

Hattâ (Boş zamanlardan Faydalanma Bakanlığı) dahi kurulmuştur.

Türkiye'de Sümerbank ve Etibank'a ait fabrikalardan bazılarında spor alanları, jimnastik ve sinema salonları bulunmaktadır.

Aynı amaçla, milletlerarası teşkilâtta bir (Milletlerarası, boş zamanlardan faydalanma komisyonu) vardır. 1935 yılında Bruxelles'de toplanan (Milletlerarası, boş zamanlardan faydalanma kongresi) nde bütün yukarıdanberi arzettiğimiz meseleler incelenmiştir.

Kumar oyunu ile mücadele için alınan kanun tedbirlerinin de bu mesele ile ilgili olduğu şüphesizdir.

baasının medenî vazifelerinden sayılan yol mükellefiyeti gibi işlerle bir ilgisi yoktur.

Onamalar : 1940 Marta kadar, sözleşmeyi 19 hükümet onamıştır.

30 Numaralı Sözleşme

Unvan : Ticarette ve bürolarda iş müddetlerinin bir nizama bağlanması hakkında sözleşme (Kabul tarihi: 28/6/1930).

Ana hüküm : Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzerleri ve hastaneler hariç, ticarî müesseselerde ve bürolarda işçi ve hizmetliler, haftada, en çok 48 ve günde 8 saat çalıştırılabilirler.

İnhiraflar : Hükümetlerin çıkaracakları kararnamelerle aşağıda yazılı hallerde, ana hükümden inhirafa müsaade edilebilir:

1) Daimî mahiyette olmak üzere :

a) Aralı işlerle hazırlama ve tamamlama işlerinde çalışmalar,

b) İşin mahiyeti ve halkın kalabalığı yüzünden, ana hükmün uygulanması mümkün olmıyan durumlar,

2) Geçici mahiyette olmak üzere :

a) Ârızi ve mücbir sebepler halinde, işin sekteye uğramasını önlemeye kâfi gelecek ölçüyü aşmamak şartiyle,

b) İşlerin mûtat dışında artması halinde,

c) İptidai maddelerin bozulması tehlikesi mevcut olduğu hallerde.

Onamalar: 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 10 hükümet onamıştır.

31 ve 46 Numaralı Sözleşmeler

Unvan : Kömür ocaklarında çalışma müddetinin tahdidi hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 31 numaralı sözleşme için, 18/6/1931; 46 numaralı sözleşme için, 21/6/1935).

Ana hükümler: (31 numaralı sözleşmeyi tadil eden 46 numaralı sözleşme) :

a) Maden kömürü ve linyit ocaklarının yeraltı işlerinde işçiler, günde 7 saat 45 dakikadan fazla çalıştırılamazlar.

b) Yeraltı işçileri pazar ve kanuni tatil günleri dinleneceklerdir.

İnhiraflar :

a) Çıkarılacak kararnamelerle işçiler, mücbir hallerde, makinelerde ârıza husulünde ve benzeri durumlarda günde 30 ve havalandırma ve benzerleri işlerde 15 dakika daha fazla çalıştırılabilirler.

b) 18 yaşından yukarı işçilerin, aarsız yürütülmesi gereken işlerde, makinelerde ârıza husulünde ve daha bazı zaruri durumlarda, hafta ve genel tatil günlerinde çalışmalarına millî kanunlarla müsaade edilebilir.

Onamalar: 1940 Martına kadar sözleşmeyi 2 hükümet onamıştır.

33 ve 60 Numaralı Sözleşmeler

Unvan: Sınai olmıyan işlere kabul edilebilecek çocukların yaş haddi hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 33 No. lu sözleşme, 13/4/1932; 60 No. lu sözleşme, 22/6/1937).

Ana hükümler : (33 No. lu sözleşmeyi tadil eden 60 No. lu sözleşme).

a) 15 yaşını doldurmamış çocuklarla, bu yaşı doldurdukları halde, millî kanunlar gereğince, haklarında ilk öğretim mecburiyeti mevcut olan çocuklar sanayiden olmıyan işlerde çalıştırılamazlar.

b) Sağlık veya ahlâk bakımından tehlikeli olan işlerle, umumi yollarda ve yerlerde gezginci satıcılıkta kullanılabilecek çocuklar için, icabında millî kanunlar daha yüksek bir yaş haddi tesbit edeceklerdir.

İstisnalar :

a) Bu sözleşme, deniz avına, teknik ve meslekî öğretim okullarındaki işlere uygulanmaz.

b) Hindistan için bu sözleşmenin hükümleri yerine aşağıda yazılı hükümler uygulanır :

13 yaşını doldurmamış çocuklar mağaza, büro, lokanta, genel temaşa yerlerinde çalıştırılamazlar.

Onamalar: 1940 Martına kadar, sözleşmeyi henüz hiçbir hükümet onamamıştır.

34 Numaralı Sözleşme

Unvan : Paralı işbulma büroları hakkında sözleşme (Kabul tarihi: 29/6/1933).

Ana hükümler :

a) Bu sözleşme her üye için yürürlüğe girdikten itibaren 3 yıl zarfında, onun ülkesinde bulunan paralı işbulma büroları kapatılmak lâzımdır.

b) Anılan 3 yıllık mühlet içinde yeniden paralı işbulma bürolarının açılması yasaktır.

c) Mevcut paralı işbulma büroları, aldıkları ücret ve yürüttükleri işlem bakımından hükümetin denetlemesine tâbi tutulacaklardır.

İstisnalar: Hükümet, faaliyetlerinin devamını genel menfaate uygun gördüğü takdirde, belirli işçi zümrelerini yerleştirmeğe mahsus olmak şartiyle, her yıl yenilenmesi gereken bir ruhsatname ile ve en çok 10 yıl zarfında, esasen mevcut paralı işbulma bürolarının çalışmalarına izin verebilir.

Onamalar: 1940 Martına kadar sözleşmeyi 5 hükümet onamıştır.

35 Numaralı Sözleşme

Unvan: Sınai ve ticari müesseselerde, serbest mesleklerde ve evlerde ücretle çalışanların mecburi ihtiyarlık sigortası hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 29/6/1933)

Ana hükümler :

a) Unvanda yazılı işçiler için bir mecburi sigorta kurulacaktır.

b) Millî kanunlarla, 65 ten yukarı olmamak üzere tesbit edilecek bir yaşa varacak işçilere bir emeklilik maaşı bağlanacaktır.

c) Emeklilik maaşı, ya sigortada geçen müddetle mütenasip miktarda, yahut buna bağlı bulunmamak üzere sabit, yahut ücretin belirli bir yüzdesine müsavi olarak tesbit edilecektir.

d) Sigortanın sermayesini, işverenlerden ve işçilerden alınacak primler ve bir de hükümetin vereceği tahsisat teşkil edecektir.

İstisnalar : Millî kanunlarla, aşağıdaki haller için lüzumlu görülecek istisnalar kabul edilebilir :

Kazancı, belirli bir hadden fazla olanlar; ücretlerini para olarak almıyanlar; belirli yaştan küçük işçiler; ücretli işçilere benziyen durumda olanlar; işverenin kendi ailesi efradı; kısa müddetler için işe alınanlar; malûl işçilerle, başka yerde malûl veya emekli maaşı alanlar; emekli memur olduğu halde bir müessesede ücretle çalışanlar; belirli bir meslek için yetişmek üzere bir müessesede öğrenmekte iken ayni zamanda para ile ders verenler; tarım işverenlerinin şahsi işlerinde hizmet gören kimseler.

Onamalar: 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 5 Hükümet onamıştır.

36 Numaralı Sözleşme

Unvan: Zirai teşebbüslerde ücretle çalışanların mecburi ihtiyarlık sigortası hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 29/6/1933)

Ana hükümler ve istisnalar : Bu sözleşme, sınai ve ticari müesseselerde ücretle çalışanların ihtiyarlık sigortaları hakkındaki 35 numaralı sözleşmedekilerin aynı hükümleri ihtiva ve aynı istisnaları kabul etmektedir. Yalnız bu sözleşme, 35 No. lının aksine olarak, ziraatçi işverenlerin şahsi işlerinde çalışan hizmetçiler hakkında da, caridir.

Onamalar: 1940 Martına kadar, söleşmeyi 3 Hükümet onamıştır.

37 Numaralı Sözleşme

Unvan: Sınai ve ticari müesseselerde, serbest mesleklerde ve evlerde ücretle çalışanların mecburi işgöremezlik sigortası hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 29/6 1933).

Ana hükümler :

a) Üye Hükümetler, unvanda yazılı kimselerden, kayda değer bir kazanç sağlıyamıyacak derecede çalışma kabiliyetini kaybedenler için bir mecburi sigorta kurmayı taahhüt edeceklerdir.

Sigorta idaresi bu gibilere bir maaş bağlıyacaktır.

b) Diğer hükümler ve istisnalar, 35 numaralı sözleşme maddelerindekine hemen tamamiyle benzemektedir.

Onamalar: 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 3 Hükümet onamıştır.

38 Numaralı Sözleşme

Unvan: Zirai teşebbüslerde ücretle çalışanların mecburi işgöremezlik sigortası hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 29/6/1933).

Ana hükümler ve istisnalar: Bu sözleşme, unvanda yazılı kimseler için 37 No. lu sözleşme hükümlerine benziyen hükümleri; benzer istisnalarla, ihtiva etmektedir.

Onamalar: 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 3 Hükümet onamıştır.

39 Numaralı Sözleşme

Unvan: Sınai ve ticari müesseselerde, serbest mesleklerde ve evlerde ücretle çalışanların mecburi ölüm sigortası hakkında sözleşme :

Ana hükümler :

a) Her Üüye Hükümet, en az bu sözleşmedeki hükümlere muadil olmak üzere, unvanda yazılı kimseler için, bir mecburi ölüm sigortası kurmayı taahhüt eder.

b) Sigorta, ölünün en az dul karısı ve en yukarı 14 yaşındaki yetim çocukları için bir maaş bağlamaktan ibarettir.

c) Diğer hükümler ve istisnalar, 37 No. lu sözleşmedekilerine benzerler.

Onamalar: 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 1 Hükümet onamıştır.

40 Numaralı Sözleşme

Unvan: Zirai teşebbüslerde ücretle çalışanların mecburi ölüm sigortaları hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 29/6/1933).

Ana hükümler ve istisnalar: Bu sözleşme, unvanında yazılı kimseler için, 39 Na. lu sözleşmedekine benzer hükümleri, benzer istisnalarla ihtiva etmektedir.

Onamalar: 1940 Martına kadar sözleşmeyi 1 Hükümet onamıştır.

43 Numaralı Sözleşme

Unvan : Otomatik cam fabrikalarında çalışma müddetleri hakkında sözleşme.

Ana hükümler: Sözleşme, gece, gündüz, haftanın hiçbir gününde durmaksızın işleyen otomatik cam fabrikalarında, birbirini takip eden ekiplerle çalışan işçiler hakkında uygulanmak üzere aşağıdaki hükümleri ihtiva eder :

a) Bahis mevzuu işçiler en az 4 ekip halinde çalışmalıdırlar.

b) Bu işçilerin, 4 haftayı aşmaması gereken devrelerde haftada ortalama çalışma müddeti 42 ve her ekibin çalışma müddeti de günde 8 saati geçemez.

c) Aynı ekibin 2 nöbeti arasındaki dinlenme müddeti 16 saatten aşağı olamaz. Mamafih ekiplerin nöbetlerinin devrî olarak değiştirilmeleri sırasında bu müddet daha az olabilir.

İnhiraflar : Bir ârıza husulünde, yahut makinelerde acele yapılması gerekli işlerde veyahut mücbir sebepler veya bir ekibin beklenmedik şekilde bazı işçilerinin işe gelmemesi hallerinde, ancak müessesenin normal faaliyetine halel gelmesini önlemeye yetecek ölçüde, yukarıda yazılı çalışma müddetlerinin artırılmasına veyahut dinlenme zamanının kısaltılmasına cevaz vardır. Bu suretle yapılacak fazla çalışmalar, ya millî kanunlarla, yahut işveren ve işçi teşekkülleri temsilcilerinin karşılıklı anlaşmaları ile münasip şekilde telâfi edilecektir.

Onamalar: 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 7 Hükümet onamıştır.

İş Hayatımızın Sosyal Cephesi

Sabaheddin SÖNMEZ

Millî sây'ın değerlenmesi, randımanının artması için çalışanın fizik ve sosyal durumunun yükselmesi, sağlık şartları içinde çalışması, insanca yaşaması ve geleceğine emniyetle bakması lâzımdır.

Cumhuriyet, memleket çapında ehemmiyet taşıyan bu millî davâyı ele almış çalışanın sosyal cephesi üzerinde büyük bir titizlikle durmuştur. Çalışanın gıdası, sağlık teminatı, yaşama şartları, iş emniyeti garanti altına alınmıştır. İş Kanununa ve Umumi Hıfzıssıhha Kanununa dayanılarak hazırlanan "İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi" bu yolda attığımız çok önemli bir adım olmuştur.

Artık işçinin çalışabileceği yerin bir tarifi vardır. İş veren, bu yerin sağlık şartlarını temin etmeğe, işçinin insanca yaşamasını sağlamağa mecburdur. İş yerinde akar su, duş ve sabun bulunacaktır. Eğer iş şartları icap ettiriyorsa hamam dahi yapılacaktır. Çalışan, dağda bayırda yatmaktan, mezbelelikte sızmaktan kurtulmuş ve sağlık şartları bulunan bir çatı altına kavuşmuştur. Bekâr işçiler için müşterek koğuşlar, aileleriyle birlikte oturan işçilere müstakil evler sağlanmıştır. Nizamname bu evlerin ve koğuşların evsafını bütün teferruatiyle saymıştır. Her işçiye isabet edecek hava hacminden, ışık evsafına kadar her şey titizlikle tavsif edilmiştir. İşçi burada akar suya, ışığa, karyolaya, sabuna, temiz havaya kavuşmuştur.

Bütün bu tesisler sosyal hayatımızda birer "Millet mektebi" vazifesi de görmektedir, en kötü, en yoksul ve en geri şartlar içinde yetiştikten sonra iş hayatına atılan işçi, bu çalışmanın düzeni içinde farkına varmadan büyük bir kültür almakta, bütün ömrü boyunca devam edecek itiyatlar kazanmaktadır. Yıkanma, hava, ışık, yaşama itiyatları gibi.. Çünkü, insanlar yeni ve medeni itiyatları pek çabuk kazanırlar ve kolay kolay unutamazlar. Bu şartlar içinde çalışan bir işçi artık bütün hayatı boyunca, yattığı odada hava ve ışık arıyacak, yemeğini yattığı odada pişirmiyecek, sabundan ve sudan ayrılamıyacak, sağlık ve temizlik alışkanlığını bütün ailesine ve hattâ konu komşusuna da yayacaktır. Çalışma hayatı dolayısiyle karyolayı veya duşu gören ve benimsiyen bir köylü, bu kültürünü ömrü boyunca devam ettirecektir. Bu suretle çalışma hayatı dolayısiyle büyük bir vatandaş kütlesinin yaşama şartlarında büyük ilerleme ve gelişme sağlanmaktadır. Bu düzenli hayatın icaplarına ayak uyduran bir işçi artık içeceği suya dikkatle bakacaktır. Hastalık, mikrop hakkında umumi bir anlayışı olacak, doktor ve ilâç ihtiyacı duyacaktır.

Kanun ve nizamname geniş ve titiz hükümlerle "olması lâzım geleni" tesbit etmiştir. Cumhuriyet yıllarındaki bütün gayretlerimiz ve çalışmalarımız bu imkânları en kısa zamanda tam olarak sağlamaktır. Sevincimiz ilerilik yoluna girmiş olduğumuzu görmekten ileri gelmektedir. Her geçen yıl içinde büyük adımlarla ilerlemekteyiz. Bilhassa, Devlet elindeki iş yerlerinde bu sosyal tesisler gelişmekte ve çoğalmakta, sağlık tedbirleri bir itiyat haline gelmektedir. Bugün bütün tesislerimizde

su, hava, ışık ve karyola vardır. Daimî kontrol, hususi kurumlar ve şahıslar elindeki iş yerlerini de çalışılır, yaşanır hale sokmakta; çalışanın sosyal ve sağlık seviyesini yüksetlmektedir.

Daha beş on yıl evvel karyolada yatan, duş yapan işçi memleketimizde bir "göstermelik" gibi telâkki ediliyordu. Beş on yıl sonra duşu, karyolası bulunmıyan bir iş yeri karşısında aynı hayreti duyacağımızdan emin olabiliriz.

* * *

Çalışma hayatımızın sosyal cephesi üzerinde dururken, sosyal sigortaları da büyük bir gönül ferahlığı ile söz gelişi etmemiz lâzımdır. Bu tedbirlerle bugüne kadar meslek haline gelemiyen, istikbali olmıyan "işçilik" artık, devletin garantisi altına alınmış bulunmaktadır. İşinde kazaya uğrıyanlar, meslek uğrunda hastalananlar, işi başında ihtiyarlayıp çalışamaz hale gelenler istikballerine emniyetle bakabileceklerdir.

Cumhuriyetin eli, bütün hayatını çalışmaya vakfeden vatandaşı bu hallerinde himayesi altına almış bulunmaktadır. Şimdilik ilk adım olarak iş kazaları, meslek hastalıkları, analık sigortaları kurulmuştur. İhtiyarlık ve umumi hastalık sigortaları da kurulmak üzeredir. Geçenlerde yapılan İşçi Sigortaları Genel Kurulu toplantısında iş veren ve işçi temsilcileri ve Üniversite profesörleri bu davânın ana hatlarını tesbit elmişler ve umumi prensiplerini koymuşlardır.

Çalışma hayatımızda sevincimizi artıran sosyal gelişmeler arasında işçinin maddi hayatı kadar manevi gelişmesine de önem verilmiş olması da vardır. Bugün bir çok devlet fabrikalarında, ve hususi şahıslara ait iş yerlerinde sosyal işler vücut bulmakta, her gün bunların sayıları artmaktadır.

İşçi spor kulüplerini, işçi temsil kollarını, işçi konferanslarını bu arada sayabiliriz. Çalışma hayatının günlük yorgunluklarından, monotonluğundan yorgun bir hale gelen, bu hayatın biteviyeliğinden bezen işçi, biraz sonra kendisini bir başka âlemde bulabilmektedir. Ya bir futbol topunun peşinde, ya bir basketbol ağının altında veya bir temsil sahnesindedir. Yahut arkadaşlarının kurduğu bir orkestranın nağmelerini dinlemekte veya bir maçın heyecanınına kendisini kaptırmış bulunmaktadır. Çalışma hayatından artakalan zamanın bu şekilde değerlendirilmesi ve hareketlendirilmesi işçinin maddi ve manevi sağlığını artırmakla kalmamakta, onu ertesi günü iş başında daha neşeli ve daha verimli de yapmaktadır.

Bu bakımdan bütün çalışanlarımızın bu kabîl sosyal kuruluşlara bağlanması iş hayatımız için mesut neticeler doğuracaktır. Bu suretle alın terimiz değerlenecek, iş verimimiz yükselecek ve millî sây en büyük randımanını verecektir.

İŞÇİ ANA

Muazzez ARUOBA

Yirminci yüzyılın yakasını bırakmıyan iktisadi güçlükler, kadını da hayat kavgasına girmek zorunda bıraktı. Kadın konusu üstünde düşünenler, konuşanlar ve tartışanlar, kadının sadece "ev kadını-ana" mı, yoksa hayat kadını mı olacağını ararştırırlarken, hayretle gördüler ki; kadın kendileriyle beraber hayatın içindedir. Tarlada, fabrikadadır. Makine işletir, hastanede, büroda, kürsüde, yerde ve gökteki bütün işlerin başındadır. Kadın da, tabiatla insan arasındaki —beşer hayatiyle beraber başlıyan— büyük kavgada erkeği ile omuz omuzadır.

Hele, dünya ölçüsündeki endüstrileşmeye doğru akan yılların kadını, istihsal işinde kullanılan kuvvetin hemen hemen yarısını teşkil etmektedir. Bu küçümsenmiyecek kuvvet önünde, (çalışan kadın - işçi kadın) problemini çözmenin zamanı gelmiştir.

1930 yılında okuduğum bir yazıda, işçi kadınlarla ilgili bazı sayılar hatırlıyorum: "Amerika, İngiltere ve Almanya'daki kadın işçinin sayısı, bütün işçi sayısının yüzde (35-40) ını teşkil etmektedir. Almanyada, 1930 yılında, 1914 yılına nazaran kimya sanayiinde çalışan kadının yüzde 78, makine sanayiinde çalışanların sayısı yüzde 474, elektrik sanayiinde çalışan kadınların sayısı ise, yüzde 495 artmış."

Bu yazının üstünden 15 yıl geçmiştir. Her gün biraz daha ağırlaşan iktisadi zorluklarla örülen bu yılların ardından, ateş, ölüm saçan harpler yetişti. İnsanla makineyi boğuşturan bu yıllar içinde, kadın-erkek farkı hemen hemen kalkmış gibidir. Hastalık, sefalet, ölümle dolu olan bu harp yıllarında, bütün insanlar, cinsiyet farkı gözetmeden (yaşama kavgası) na atılmışlardır. Elimde bu yıllar için bir istatistik yok. Fakat ne ziyanı var. Hepimiz, günlük gazetelerde, ajans haberlerinde, erkeğinden aşağı kalmıyan kadının, neler yaptığını okuyor ve dinliyoruz.

Bizde, çalışan kadınlar, bilhassa sanayi hayatında çalışan işçi kadınlar hakkında, esaslı bir inceleme yapamadım. Şimdilik, rakamların gerçeklerinden uzaklaşıp, işçi kadının çalışma alanındaki durumundan söz açmak istiyorum.

Bizde, dünya ölçüsündeki endüstrileşmeye yetişip katılmak zorunda olan bizlerde, (İşçi Ana) konusu, bütün konuların üstündedir. Hayatın her yönünde karşımıza çıkan kadından, erkekten beklediğimiz verimi aramağa mecburuz. Aradığımızı bulmak için, işçi kadının sıhhatte ve sağlam olması, huzur içinde çalışması lâzımdır. Bu yalnız iş bakımından, yalnız insanlık ve toplum bakımından değil, nüfus bakımından da çok mühimdir. Çünkü, toprağı yoğurup, ateşi körükliyen, demiri döğen kollar, evinin içinde de yapıcı olmağa, yavrusunu bağrına basıp bakmağa mecburdur.

Çünkü kadın, toplum hayatında gördüğü görevlerle beraber, evinde yine ev kadını, yine anadır. Yuvasının dışında erkeği ile beraber yorulan kadın; evine döndüğü zaman, kendi yorgunluğunu düşünmeden erkeğini dinlendirmeğe, ona sıcak bir şeyler hazırlamağa koşar. Bütün bunlarla bera-

ber, çocuk doğurması, elindeki imkânlar nisbetinde ona bakıp büyütmesi de lâzımdır.

Hele bizde!.. Kadın, makine başında verimli, evde anadır. Kadın, toprakla güreşir, evde anadır. Kadın, fabrikada çalışır, evde anadır. Kadın demiri işler, evde anadır. Kadın, kürsüde, büroda, hastanede, yerde ve gökte çalışır, evde anadır. Ana, olması lâzımdır.

Evde, Türk kadını; bütün ödevlerle beraber, bütün ödevlerin üstünde, kutsal bir ödevle sorumludur. Ana olmak... Yurt, bu kutsal ödevin meyvelerini beklemektedir. Avrupa'da, Rusya'dan sonra en geniş toprağa malik bir milletiz. Boz kırlar, verimli topraklar, büyük fabrikalar ülkesi olmak için, yurt sevgisini Tanrı sevgisi ile beraraber yaşatan evlâtlar istiyor.

Bunu sağlamak, dünya kadınlarından daha çok çocuk doğuracak yaradılışta olan Türk kadınlarının doğumlarını kolaylaştırmak, doğan yavrularını yaşatmak lâzım. Fakat nasıl?... Kurulmasını sevinçle karşıladığımız, Çalışma Bakanlığı, bize bu üzüntülü (Nasıl) ın cevabını vermeğe çalışmaktadır. Bakanlığın neşriyatını takip edenler, çalışanların her bakımdan düşünüldüklerini göreceklerdir.

Çalışma Bakanı'nın da söylediği gibi, (çalışanları mutlu ve emin kılmak) Bakanlığın görevlerinden biridir. İş kazaları, meslek hastalıkları, ana sigortaları kanunu, bu nasılın ilk cevabıdır. İşçi kadınların doğumuna yardım etmek, sağlığını gözetmek, yavrusunu korumak için doğum evleri, kreşler açmak, işçi kadını gözü arkada bırakmıyacaktır. İşine dört elle sarılan kadın, kafasını da işine rahatça verebilecektir.

Çünkü artık, iki yaşındaki yavrusunu, ya komşuya, yahut altı yaşındaki kızına bırakmak zorunda değildir. Eve döndüğü zaman, yavrusunun ölüm haberini alacağından korkmaz. Artık, hastalanan çocuğunun doktor, ve ilâç parasını, ekmek parasından kesmiyecektir. Kolunun gücü, gözünün nuru söndüğü zaman: — Sen artık işe yaramıyorsun. Kendi başının çaresine bak! — diye sefalete ve ölüme atılmıyacak. Kolunun kesilen gücü, kendisine şefkatle açılan kollarda eski halini bulacak. Gözleri, üstüne titreyen sağlık tedbirleriyle nurlanacak.

Yavrusunu karnında taşımak güç, doğurmak dert, bakmak felâket olmıyacak. Artık, küf kokulu karanlık, ışıksız yerlerde çalışmıyacak. Kısacası; çalışmak için değil, yaşamak için çalışacak. Onun da, bahçesini çiçekler, sebzelerle süsleyen küçücük bir yuvası olacak. Işıklı, sıcak bir yuva. İşinden dönerken, bütün gününü bilgili ellerin, aydın kafaların kontrolü altında geçiren sıhhatli yavrusunu alarak, emeğinin ördüğü verimli işle öğünen geniş omuzlu, yüzü renkli, başı dik erkeği ile beraber yuvalarına dönecekler.

Gözlerinde, gülümsiyen ruhlarını seyredeceğimiz bu mutlu kadınları görmüş gibi heyecanlıyım.

TARİH VE KRONİK

1946 yılında toplanacak olan

Milletlerarası Çalışma Konferansları

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, biri yalnız gemi adamlarının çalışma şartları ve ötekisi diğer işçilerin durumları hakında müzakerelerde bulunmak üzere 1946 yılında 28 ve 29 uncu olarak iki konferans aktedecektir. Bunlara ait ayrıntılar aşağıdadır :

1 — Konferansın 28 inci birleşiminin yapılacağı tarih ve yer :

Birleşik Amerika Devletlerinin daveti üzerine, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının, deniz işçilerine ait meselelerle meşgul olmak üzere aktedeceği 28 inci konferansın Birleşik Amerika'da Seattle şehrinde toplanması kararlaştırılmıştır. Konferans 6/6/1946 da açılacak ve muhtemel olarak 29/6/1946 da kapanacaktır.

2 — Gündem :

Konferansın kesin olarak tesbit edilen gündemi aşağıda gösterilmiştir :

I — Müdür raporu,

II — Gemi adamlarının sosyal güvenliği,

III — Gemilerde yatacak yer meselesi,

IV — Gemilerde gıda ve sofra hizmetleri meselesi,

V — Gemi adamlarının işe alınmaları, meslekî bakımdan yetiştirilmeleri ve terfileri,

VI — Gemi adamlarının ücretli izinleri,

VII — Gemi adamlarının istikrarlı şekilde çalıştırılmaları,

VIII — Gemi adamlarının cemiyet kurma hakkının tanınması,

IX —Ücretler; gemilerde çalışma müddeti; mürettebat sayısı.

Yukarıda yazılı gündem maddelerinin hepsi bir defa müzakereye tâbi tutulacaklar ve bu konferansta her biri hakkında kesin kararlar alınacaktır.

3 — Konferansın teşekkül tarzı :

Yukarıda yazılı gündemin II/IX uncu maddelerinin her biri için her murahhasa iki teknik müşavir refakat edebilir.

4 — Deniz Komisyonunun yeniden teşkili :

Mevcut usule göre deniz komisyonunun gemi sahipleri ve deniz işçileri gruplarına mensup yeni üyeleri konferansın bu birleşiminde seçilecektir.

Hükümetimiz bu konferansa iştirake karar vermiş olup Vaşington Büyük Elçiliğimiz Müsteşarı Mennan Tebelen ile Devlet Denizyolları ve Limanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Haliç Fabrikası ve Havuzlar Müdürü Yüksek Mühendis Fahri Tanman delege olarak seçilmişlerdir.

II — 29 uncu Konferansın toplantı yeri ve tarihi :

Konferans, 19/9/1946 da, B. İ. T. nin geçici merkezi olan, Kanada'nın Montreal şehrinde toplanacaktır.

18/9/1946 tarihinde Hükümet, işveren ve işçi temsilcileri grupları kendi aralarında bir hazırlık toplantısı yapacaklardır.

Gündem : Konferansın gündemi aşağıda yazılı 5 maddeden mürekkeptir :

I — Müdür raporu,

II — Anayasa,

III — Çocukların ve genç işçilerin korunmaları : a) İşe kabiliyeti bakımından

tıbbi muayene (genç işçiler - ikinci tartışma), b) Çocukların ve genç işçilerin gece çalışmalarının tahdidi (Sınai olmıyan işler - ikinci tartışma),

IV — Tâbi memleketlerde uygulanacak sosyal politikanın asgari hududu: Bir sözleşmede yer alacak hükümler (ilk tartışma),

V — Sözleşmelerin uygulanmaları hakkındaki raporlar (anayasanın 22 inci maddesi).

Gündem maddeleri hakkında açıklamalar :

I — Müdür raporu : Son birleşimdenberi dünyadaki çalışma şartları ve ekonomik durum ve ayrıca teşkilâtın faaliyeti hakkında B. İ. T. Müdürünün hazırladığı rapor okunarak bu hususta tartışmalar yapılacak, arzu eden temsilciler kendi memleketlerinin sosyal ve ekonomik durumları hakkında bilgi vereceklerdir.

Bu defaki tartışmalarda tam çalıştırma meselesi üzerinde özel bir şekilde durulacağı tahmin edilmektedir. Tarım işçilerinin durumları ile tekel sisteminin gelişmesinden doğan sosyal neticelerin de görüşmelere konu teşkil etmesi kuvvetle muhtemeldir.

II — Anayasa : 1945 yılında aktolunan 27 inci birleşimde anayasada ivedilikle yapılması gereken bazı değişiklikler hakkında kararlar alınmıştı. Bu defa anayasanın tam olarak tadili tasarısı etrafında müzakerelerde bulunulacaktır.

III — Çocukların ve genç işçilerin korunması : 27 inci konferansta birinci müzakeresi yapılmış olan bu mesele bu defa ikinci ve son defa görüşülecektir.

IV — Tâbi memleketlerde uygulanacak sosyal politikanın asgari hududu : 26 ve 27 inci konferanslarda tavsiyelere konu teşkil eden bu mesele hakkında bu defa bir sözleşme hazırlanması için müzakereler yapılacaktır.

V — Sözleşmelerin uygulanması hakkındaki raporlar : Her üye devletin, onamış olduğu sözleşmeleri ne şekilde uyguladığı hakkında vermek mecburiyetinde olduğu raporlar üzerinde tartışmalar yapılacaktır.

Murahhas Heyetlerin teşekkül tarzı :

Her Üye Devletin, konferansa 2 hükümet, 1 işveren ve 1 işçi temsilcisi ile iştirak etmesi gerekmektedir. Her temsilciye 8 er teknik müşavir refakat edebilir.

Salâhiyetnameler :

Konferansın tüzüğü gereğince, temsilcilerin ve teknik müşavirlerin salâhiyetnameleri en geç oturumdan 15 gün evvel B. İ. T. ye ulaştırılmak lâzımdır.

Yakın Tarihimizde İş ve İşçi Meseleleri

— V —

Kadri Kemal KOP

Memleketin sosyal ve ekonomik hayatında büyük ve feyizli neticeler hazırlıyacak olan İş Kanunu tasarısının Danıştay'da tâbi tutulduğu incelemeler ve gerektirdiği tartışmalar hakkında bundan önceki yazılarımızda kısaca bilgiler verilmişti.

Danıştay'ın müzakereleri arasında işverenlerin, iş yerlerinden ayrılacak olan işçilere verecekleri "şahadetname" meselesi de tetkik konusu olmuş, bu hususta muhtelif Bakanlıkların mütalâaları alınmıştır. Adâlet Bakanlığı Borçlar Kanununun 335 inci maddesi gereğince bir işçiye hangi hallerde ve ne suretle şahadetname verileceği yazılı olduğundan bu cihetin tasarıda gözönünde tutulmasını istemiş, Ziraat Bakanlığı bir iş sahibinin hizmete alacağı daimî ve muvakkat müstahdemlerden nüfus tezkeresiyle birlikte evvelce çalıştığı yerlerden aldığı şahadetnameleri ve ilk işe çıkanlardan da, işe yeni çıktığına dair köy ihtiyar heyetlerinden veya belediyelerden alınmış vesikalar istenmesini ve bunları elinde bulunduran işçilerin tercih edilmesinin muvafık olacağını ileri sürmüştür. Maliye Bakanlığı da bu şahadetnamelerin vergi, resim ve pul harcından muaf tutulmasının doğru olamıyacağını istemiş, Askerî Fabrikalar Genel Müdürlüğü de askerî fabrikalardan ayrılacak işçilere verilecek şahadetnamelerin altındaki imzaların zabıtaca tasdikine lüzum olmadığı fikrini ortaya koymuştur.

Danıştay, her işçiden mutlak surette şahadetname aranmasının tatbiki güç bir mesele olduğunu ve memleketimiz işçi durumunun buna müsait bulunmadığını ve bunun işçiler için büyük güçlükler doğuracağı neticesine varmış ve Devlet Kurumları tarafından verilecek şahadetnamelerin altındaki imzaların zabıtaca tasdikine mahal olmadığını kabul etmiştir. Bu arada Askerî Fabrikalarca verilecek şahadetnamenin hakikate uymadığı hallerde işçinin zabıtaya baş vurmasının askerî disiplini bozabilecek durumda bir netice doğurabileceğinden buna meydan verilmemek için işçi tarafından bu kabil şikâyetlerin doğruca askerî makamlara yapılması da lüzumlu görülmüştür.

Bu işçi şahadetnamelerinin durumu İş Kanununun 31 inci maddesinde tasrih edildiğine göre; şahadetnamede işin nev'i, mahiyeti, müddeti ve işçinin isteği üzerine de kendisinin hal ve tavrını ve çalışmasının ne yolda olduğu gibi hususat yazılacağından bunun "Bon service" denilen vesika ile hiçbir alâkası yoktur. Bunun içindir ki kanun, iş verenin, işçinin isteği üzerine bir şahadetname vermek mecburiyetini kabul etmiş, fakat ne Danıştay'da ve de sonradan Büyük Millet Meclisinde işçiye bir "Bon service" verilmesi mecburiyeti bahis mevzuu olmamıştır. Ve hattâ iş verenin bu şahadetname mecburiyeti için kanunun 108 inci maddesinin 13 üncü bendine yirmi beş liradan aşağı olmamak üzere bir de cezai hüküm konmuştur.

Bundan başka aylık ücreti otuz liraya kadar olan işçilere verilecek şahadetnameler pul yapıştırılmadan muaf tutulmuş ve sonradan tatbikatta kolaylık temin etmesi maksadiyle 3/3/1939 tarih ve 4147 sayılı

Resmî Gazete'de bu kabil şahadetnamelerin bir örneği de basılıp yayınlanmıştır.

Bundan önceki yazımızın sonlarında ve birkaç satırda kısaca bahsini yaptığımız işçinin çalışma saatleri meselesine burada tekrar dönmek lüzumu hasıl oldu; kanun tasarısının bu noktası üzerinde Danıştay geniş surette durmuş ve meseleyi çeşitli bakımlardan incelemeye tâbi tutmuştur. İşçinin günde sekiz saat mi, yoksa daha fazla müddet mi çalışması, XIX uncu yüzyıldanberi milletlerarası bir konu olarak ele alınmış ve nihayet 1919 da Waşington-da toplanan kongrede iş müddeti günde sekiz saat ve haftalık çalışma müddeti de 48 saat olarak tesbit edlimiştir. Bu durum milletlerarası çalışma temposunun esası olarak kalmış ve ikinci dünya savaşına kadar süregelmiştir.

Dünya yüzünde iş verenle işçi arasında başlıca anlaşmazlıkların çalışma müddetiyle çalışma ücretlerinden çıktığı gözönüne alınırsa bu iki konunun da büyük bir önem taşıdıklarına şüphe etmemek gerektir. Bu konuların milletlerarası alanda esaslı bir surette mütalâa edilen meselelerin önünde bulunduğu mülâhazası bunların XIX uncu yüzyıldanberi muhtelif saahlarda yapılan çeşitli iş ve çalışma toplantılarında daima ilk meseleler sırasında yer almış ve önemini belirtmiştir. Bunun neticesi olarak da bugün bu hususta hukuk ve adâlet prensiplerine uygun ve dikkate değer bir gelişme göze çarpar.

Binaenaleyh Danıştay, iş saati meselesini genel bir prensip meselesi olarak mütalâa etmiş, konunun hem ahlâk, hüsnüniyet ve hakkın kötü yolda kullanılmaması ve hem de Medeni Kanunumuzun 23 üncü maddesinin ve millerlerarası iş ve çalışma müddetleri hakkında Hükümetimizle yapılan politik akitlerin gerektirdiği esasları gözönüne alarak tasarının bu noktasını geniş bir surette incelemeye girişmiştir.

Bu seri yazılarımızın ilkinde bahis konusu yaptığımız 101 sayılı ve "Ereğli havzai fahmiyesi maden amelesinin hukukuna müteallik kanun" un sekizinci maddesi de günlük çalışmanın mutlak olarak yalnız sekiz saat olacağını ve bu müddetten fazla hiçbir işçinin çalışmağa zorlanamıyacağını ve böylece bir lüzum halinde iki tarafın rıza ve muvafakatinin gerektiğini ve bunun da fazla ücrete tâbi olacağı prensibini koymuştur. Ve üstelik bu maddede, çalışma yerlerinde yer altına iniş ve çıkışlarda geçen zamanın dahi bu çalışma müddetine dahil bulunacağı da ayrıca tasrih olunmuştur.

İş Kanunu tasarısının Danıştay'daki müzakereleri münasebetiyle ve hemen her mesele hakkında muhtelif Bakanlık ve Genel Müdürlüklerin mütalâa ve düşünceleri, istekleri sorulmuş ve bunlar sırası geldikçe tasarı maddeleriyle birlikte inceleme ve tartışma konusu olmuştur. İş ve çalışma saatleri meselesi hakkında da Danıştay'a gelen teklifler şöylece hulâsa edilebilir; Gümrük ve Tekel Bakanlığının mütalâasında iş saatlerinin sekiz saat olarak kabul edilmesi, memleketin iş hayatına tesiri bakımından üzerinde çok esaslı bir surette durulmağa değer bir konu olup şimdi (o vakit, yani 1935 - 1936 yılı sıralarında) işçilerini sekiz buçuk saat çalıştırmakta bulunan İnhisarlar İdaresine bu yarım saatin lâyihaya göre yılda (172,575) lira fazla masraf açacağının anlaşıldığı bildirilmişti.

Tasarının 30 uncu maddesi de kanunen belli iş müddetinden eksik veya fazla çalışmayı gerekleştirecek işlerin de ayrıca tesbit edilmesine ait bulunuyordu. Bu madde hakkında muhtelif bakanlıklar fikir ve mütalâalarını bildirmişlerdi. Bayındırlık Bakanlığı sağlık işleri bakımından işçinin sekiz saatten daha az çalışması lâzımgelen işlerle ekonomik durumu itibariyle sekiz saatten ziyade çalışmaya ihtiyaç gösteren işlerin ihtiyaca göre, bir nizamname ile değil, talimatname ile tesbit edilmesi işlerin düzenli ve çabuk görülmesini sağlamak bakımından daha faydalı olacağı düşüncesini ileri sürmüştür. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı da böyle bir maksatla yapılacak nizamname veya talimatnamenin kendi bakanlığı ve İktisat Bakanlığınca

birlikte yapılmasını istemiştir. Dışişleri Bakanlığı ise, çalışma müddetlerine ait olan hükümlerin yalnız sanayi müesseselerinde çalışan işçilere inhisar ettirilmeyip ticarethaneler, lokantalar, eğlence yerleri, hastaneler, oteller gibi yerlerde çalışan kimselere de teşmil edildiği halde milletlerarası iş konferanslarınca kabul edilmiş olan mukavele ve tavsiyelere daha uygun hareket edilmiş olacağını bildirmiştir. Bu hususta Askerî Fabrikalar Genel Müdürlüğünün fikrine gelince; sekiz saatten fazla çalışma için iki tarafın anlaşmasının meşrut bulunduğuna temas edilerek bu cihetin Askerî Fabrikalarda pek zararlı olacağı ve Askerî Fabrikalarda çalışan işçiler askerî eşhastan bulunduklarından, askere verilecek fazla görev ve ödevlerden nasıl ki askerin rızasının istenmesine lüzum görülmüyorsa Askerî Fabrikalarda çalışacak olanlar için de böyle olması lâzım geldiği bildirilmiştir. Bu düşüncelere ilâveten de Askerî Fabrikalarda fazla çalıştırılacaklara munzam ücret verileceği ve böyle bir çalıştırmanın elbette ki beşerî kudret ve sağlık imkânlarının müsaadesi içinde olabileceği tasrih olunmuştur.

Danıştay bu cihetleri ayrı ayrı tetkik ederek evvelâ çalışma müddetinin tayini meselesini şu suretle izah etmiştir: Sekiz saatten az çalışmayı gerektiren işlerle fazla çalışmayı gerekli kılan işlerin Ekonomi ve Sağlık Bakanlıklarınca bir nizamname ile tesbiti muvafık görülmüştür. Ancak bu surette fazla ve asıl çalışmanın her ne şekilde olursa olsun on iki saati geçmemesi, memleketin dayandığı başlıca kuvvetlerden birini teşkil eden işçinin bugünkü ve yarınki hayat ve mevcudiyeti itibariyle korunması bakımından gerekli ve lüzumlu görülmüştür. Bu arada Askerî Fabrikalarda memleket müdafaası maksadiyle yapılması zaruri olan işlerde kullanılacak işçinin yine rıza ve muvafakati dahilinde olmak ve bedenî kabiliyetlerinin haddini aşmamak üzere günde âzami on iki saat çalıştırılabileceği ve fazla çalıştırılan işçiye de fazla ücret verilmesinin işçinin tabiî bir hakkı olduğu esası da ayrıca tebarüz ettirilmiştir.

Danıştay, demiryollarının muhafaza ve onarılmasında olduğu gibi işçinin ikamet ettirildiği yerden uzak bir yere götürülmesini gerektiren hallerde işçilerin toplu olarak götürüldüğü mahalden itibaren gidiş ve geliş saatlerinin iş müddetlerine katılması hakkında ayrıca bir prensip kararı almayı uygun bulmuştur. Bundan başka beş saati geçmiyen işlerde işçiye istirahat vermek mecburiyetinin lüzumsuz olduğu da kabul edilmiştir.

Tasarının diğer bir maddesinde, seferberliğe hazırlık ve seferberlik sırasında Millî Savunma Bakanlığı memleket savunmasının gerektirdiği ihtiyaçların giderilmesini emreden işlerde çalışma müddetini âzami çalışma kabiliyetine göre ayarlıyabileceği ve fakat bu suretle çalıştırılan işçilere fazla çalıştıkları saatler için fazla ücret verilemiyeceği tasrih olunmuştu. Buna mukabil de Tarım Bakanlığı, velevki asker ihtiyacı için olsa bile hususi fabrikalar fazla istihsalâttan fazla kazanç elde edeceklerinden fazla saat çalıştırılan işçilerin de fazla işleri için ücret almalarının lâzım geldiği ve haklarının ziyaının doğru olamıyacağı mütalâasını ileri sürmüştür. Bu mesele hakkında Danıştay, her iki mütalâayı inceliyerek neticede, askerî ihtiyaçlar için dahi olsa fazla çalıştırılacak işçilere ücretlerinin mevcut anlaşmaya göre ödenmesinin hak, adâlet ve insanî duygular bakımından gerekli bulunduğuna karar almıştır.

İşçinin çalışma müddeti meselesi daha sonra Büyük Millet Meclisinde de incelenerek bu husustaki maddeler daha esaslı bir tekâmüle ulaştırılarak kanun ona göre çıkarılmıştır. Bundan başka Hükümete verilen salâhiyete dayanılarak, İktisat Bakanlığı tarafından daha az çalışılması gereken yerler bir nizamname ile ayrıca tesbit ve ilân olunmuştur. Bu nizamname Ekonomi ve Sağlık Bakanlıkları tarafından müştereken yapılmış ve bir işçinin günde ancak sekiz saat çalıştırılabileceği işler ayrı ayrı kayıt ve tavzih edilmiş ve bu işler on üç grup olarak tesbit olunmuştur. Bu hususta kısaca bir fikir verebilmiş

olmak için bunları sırasiyle buraya kaydetmek faydalı olur :

Her türlü kurşun ve arsenik işleri, cam sanayii, civa sanayii, çimento sanayii, havagazı ve kok fabrikaları işleri, tazyik edilmiş hava içinde çalışmayı gerektiren işler, tütya sanayi, bakır sanayii, demir ve çelik sanayii, yüksek izabe fırınları işleri, kauçuk yapımı işleri..

6/11/1940 tarih ve 2/14637 sayılı kararname ile yayınlanan bu nizamnamenin IV numaralı bendi 30/6/1941 tarih ve 2/16121 sayılı kararname ile değiştirilerek ve mevcut iş tasnifine bir yeni madde, yani on üçüncü iş grupu ilâve olunarak 8/7/1941 tarih ve 4856 sayılı Resmî Gazete ile yayınlanmıştır. Bu suretle inzamnamedeki iş gruplarına ilâve olunan yeni iş grupu, yer altı işleri grupudur. Bundan başka ve kanunun aldığı son şeklin 43 üncü maddesi gereğince iş hayatındaki gece çalışma müddeti mutlak olarak sekiz saat kabul edilmiş ve burada "gece" tâbiri de şu suretle izah olunmuştur :

Bu müddet kanunda "en geç saat yirmide başlıyarak en erken sabah saat altıya kadar geçen ve herhalde en fazla on bir saat süren gün devresidir." suretinde tasrih edilmiştir. Buna göre, geceleri çalışacak olan işçinin sekiz saatten fazla çalıştırılması da yasak edildiği gibi, on iki ve on altı yaş arasındaki çocukların hangi işlerde olurlarsa olsunlar ancak sekiz saat ve münhasıran gündüz çalıştırılabilecekleri prensibi de vazolunmuştur.

Kırk sekiz saat hafta çalışması müddeti sonradan bazı iş sahalarında tadil olunmuş, bu arada memleketimizin ekonomik ihtiyaç ve menfaatleri gözönüne alınarak kömür ocaklarındaki çalışma müddetleri İş Kanununun 35 inci maddesinde mevcut kırk sekiz saatlik hafta çalışması kaydından istisna edilmiştir.

Bundan başka yukarıda adı geçen günde sekiz saat veya daha az çalışmayı gerektiren işlerin bir kısmında az çalışma müddetleri tasrih edilmek suretiyle daha uygun bir şekle gidilmiş bulunmaktadır. Meselâ; tazyik edilmiş hava içinde çalışmayı zaruri kılan bazı işlerde işçilerin çalışma müddetleri altı saatten iki saate kadar tehalüf etmek üzere dikkate değer bir değişikliğe tâbi tutulmuştur. Civa işlerinde altın ve kurşun izabesi işlerinde işçinin dört saat çalışabileceği hakkında da yukarıda adı geçen nizamnameye maddeler ilâve olunmuş bulunuyor.

Bir de gerektiği vakit işçinin fazla saatlerle çalışabileceği işler için de ayrı bir nizamname yapılmış ve bu nizamname 27/10/1939 tarih ve 2/12245 sayılı bir kararname ile yayınlanmıştır. Bu nizamnameye göre de bir işçi günde sekiz saatten fazla çalışabilecek ve ücreti ödenmek suretiyle fazla çalıştırılabilecektir. Bu da; memleketin ekonomik menfaatleri gerektiriyorsa, işin mahiyeti fazla çalışmayı lüzumlu kılıyorsa, istihsali mutat seviyenin üstüne çıkarmak lâzım geliyorsa, seferberliğe hazırlık veya seferberlik hali mevcutsa, iş yerinin ekonomik değerinin düşmesi tehlikesi belirmiş ise, Hükümetçe herhangi bir maksatla buna lüzum görülüyorsa, o vakit bir işçinin muayyen yerlerde fazla saatlerle çalışmasına ve çalıştırılmasına Hükümetçe izin verilebilir. Şeklinde tesbit edilmiş bulunmaktadır..

Bölgelerin çalışma durumu inceleniyor

Yurdumuzun on beş çalışma bölgesinin çalışma hayatı bakımından incelenmesi yapılmaktadır. Bu bölgelerin işçi durumu ve işçi hayatı tetkik edilmekte, ücretler ve hayat şartları üzerinde durulmaktadır.

Çalışma hayatımızın düzenlenmesi ve gelişmesi bakımından bu bölgelerin çalışma bünyelerindeki özellikler tesbit edildikten sonra, mahallî ihtiyaçlar buna göre ayarlanacak ve bölge ihtiyaçları için gerekli tedbirler alınacaktır.

Bölgelerin asgarî işçi ücretleri

Bütün çalışma bölgelerinde muayyen zümrelere mensup işçilerin asgari ücretleri tesbit edilmektedir. Bölgelerdeki çeşitli iş sahiplerinin asgari ücretleri her ay Bakanlığa gönderilecek ve bu suretle yurdumuzdaki asgari ücret hareketleri kontrol edilecektir. İş ücretlerindeki değişikliklerin sebep ve âmilleri üzerinde de durulacaktır.

Kanunun kifayet derecesi hakkında bir anket

İş Kanununun Bakanlığımıza verdiği ödevlerin başarılması ve gerçekleştirilmesi karşısındaki kifayet derecesi hakkında bütün çalışma bölgelerinin mütalâaları sorulmuştur. Bölgeler bugünkü mevzuatın kifayet derecesini, tatbikatta karşılaşılan zorlukları ve aksaklıkları tesbit edip bildireceklerdir. Alınacak cevaplar üzerinde önemle durulacak ve gerekli tedbirler alınacaktır.

Konya Ereğli'sinde İşçi Sağlık Yurdu yapılacak

Son zamanlarda çalışma hayatımızda geniş bir inkişaf gösteren ve kesif işçiler barındıran Konya Ereğlisi'nde bir işçi sağlık yurdu yapılacaktır. Sağlık yurdu işçilerin sağlık ihtiyaçlarını karşılıyacaktır. Mahallî yardımlara ilâve olarak Bakanlığımızca bu yurt için 10.000 lira yardım yapılmıştır.

Burdur'a yapılan yardım

El tezgâhlarının ve dokumacılığın mütekâsif bulunduğu Burdur'daki memleket hastanesinin işçilere ait kısmının bir an evvel tamamlanması ve işçi ihtiyaçlarının sağlanması için Bakanlık tarafından 10.000 lira yardımda bulunulmuştur.

İstanbul'un endüstri bölgelerinde verem dispanserleri kurulacak

İstanbul'da verem hastalığına tutulan işçilerin tedavisi için İstanbul'un çeşitli endüstri bölgelerinde verem dispanserleri kurulması işi üzerinde önemle durulmaktadır. Bu teşebbüsün gerçekleştirilmesi için mevzuat hükümleri icabı iş verenlerce temini gereken yardımların toplu bir şekilde yapılabilmesini sağlayıcı tedbirler mevzuu ele alınmış ve bu maksatla iş verenlerden müteşekkil bir toplantıda keyfiyet müzakere edilmiş, esas itibariyle teşebbüs yerinde ve faydalı bulunmuştur.

Bu teşebbüsün bir an evvel gerçekleşebilmesi ve tatbikata geçilebilmesi için iş verenlerden kurulan bir komite keyfiyeti ve tatbik şekillerini incelemeğe başlamıştır.

Adana'da bir İşçi Parkı yaptırılacak

Adana ziraat işçilerinin şehirde kaldıkları zaman barınmalarını temin ve günlük sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için Adana belediyesiyle birlikte bir işçi parkı yaptırılması kararlaştırılmıştı. Bakanlığımız bu maksatla belediyeye 25.000 lira yardımda bulunmuştur.

İzmir'de yaptırılan hastaneye yardım

İzmir'de İşçi Sağlığını Koruma Cemiyeti tarafından işçilerin sağlık ihtiyaçlarının karşılanması için ikinci bir hastane daha yaptırılmaktadır. Bu hastanenin inşaat ve tesisatının bir an evvel tamamlanması için Bakanlığımız tarafından 20.000 lira yardımda bulunulmuştur.

Bu hastanenin bu sene içinde tamamlanacağı, çalışır hale geleceği umulmaktadır.

Konya'da bir işçi dispanseri açılıyor

Mahallî teşekküllerin de yardımı ile Konya'da bir işçi dispanseri açılması uygun görülmüştür. Batı çalışma bölgelerine gitmek üzere değişik bölgelerden gelen ve Konya'da toplanan işçilerin Konya'da kaldıkları müddetçe temizlenmeleri ve sağlık ihtiyaçlarının karşılanması bu dispanser tarafından sağlanacaktır. Bakanlığımız bu maksatla Konya vilâyetine 30 bin lira tahsisat vermiştir. Dispanserin kurulacağı arsanın temini işi tamamlanmak üzeredir. En kısa zamanda inşaata başlanacaktır.

Seydişehir'de bir yurt ve dispanser açılıyor

Tarım işçilerinni ve çocuklarının sağlık ihtiyaçlarının karşılanması ve bakımlarının sağlanması için Seydişehir belediyesi tarafından bir dispanser ve yurt açılmasına teşebbüs edilmiştir. Bakanlığımız 20.000 lira yardım yapmak suretiyle bu teşebbüsü desteklemiştir.

Niğde tarım işçilerinin sağlık ihtiyaçları

Niğde'de Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından yaptırılmakta olan binada, tarım işçilerinin sağlık ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli tesisler yapılması kararlaşmıştır. Bakanlığımız bu iş için Kuruma 10.000 lira vermiştir.

BIBLIYOĞRAFYA

Türkiye İş Hukuku

Muammer KURTAY

Memleektimizde; "İş Hukuku" mevzuunu sitematik ve genel olarak ele alan ilk Türkçe eser, Ankara Hukuk Fakültesi doçentlerinden Bülend Nuri Esen'in "Türkiye İş Hukuku" adlı eseridir.

Müellif, eserinin mukaddimesinde, iş hukukunun önemini şu cümlelerle belirtmektedir: "Fakülte programlarında yer almış bir ders olarak "İş Hukuku" nun ehemmiyeti üzerinde ne kadar durulsa azdır. Hele dünyanın geçirmekte olduğu buhrandan sonra bu hukuk şubesinin birdenbire bütün diğer hukuk şubelerinin başına geçeceğinden hiç şüphe etmemelidir. Zira, yeni ve devamlı bir barış düzeni kurulmasının başlıca şartı işçi ve iş meselelerinin birinci plâna geçirilmesi ve üzerlerinde dikkatle durulması sayesinde tahakkuk edebilecektir.

İş ve emek geçim vasıtası oldukça insandaki toplumsal duygu medeniyet tesirleri altında muttasıl tekâmül ettikçe "İş Hukuku" nun gitgide çoğalan bir ehemmiyet kazanacağından hiç şüphe olunamaz."

Müellif, eserini başlıca beş kısma ayırmıştır. Birinci kısımda; bir başlangıçtan sonra, iş hukukuna ait genel bilgiler, iş meselesi, tarihçe, uluslararası gayretler ile Türkiye'de iş hayatı tarihi hakkında malûmat verilmektedir.

İkinci kısımda; iş hukukuna ait kaynaklardan ve bu meyanda Borçlar Kanununun iş hukukuna ait bahisleriyle İş Kanunundan bilgi verilmektedir. Bu iki kaynaktan Borçlar Kanununa ait kısımda; terim meseleleri, iş akdinin tarifi, akdin unsurları, ehliyet, rıza, bozulma sebepleri, hizmet akdi hükümleri, işçilerin borçları, iş sahibinin borçları, hizmet akdinin sona ermesinde idareye bağlı sona ermeler ve idaredışı sona ermeler mevzuları tetkik edilmektedir.

İkinci kaynak olan İş Kanununa ait kısımda ise; bir tarihçe ile İş Kanunumuzun yapısı, İş Kanunumuzun tatbik alanı ve iş akdi mevzuları incelenmektedir.

Üçüncü kısımda Türk iş sisteminden bahsedilmektedir. "İş ve işçi bulma, iş görme şartları, iş yeri, çalışma müddeti" bu kısmın belli başlı tetkik mevzularını teşkil etmektedir.

Dördüncü kısımda; iş anlaşmazlıkları hakkında genel bilgilerle anlaşmazlıkların çözüm yolları hakkında bilgiler verilmektedir.

Beşinci kısımda; iş sigortaları, uluslararası faaliyetler ve Türk iş hukukundan bahsedilmektedir.

Esere; yukarıda yazılı mevzuların tetkikinden sonra, İş Kanununun tam metni konulmuştur. Bu metinden sonra da, eserde incelenen mevzuların alfabetik fihristi gelmektedir.

Memleketimiz iş hukuku hakkında çok faydalı bilgileri ihtiva eden bu eseri sayın okurlarımıza tavsiye ederiz. Eser Ankarada Maarif Matbaası tarafından basılmıştır. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi yayınlarından olan bu eserin fiatı (175) kuruştur.

İŞ

Aylık felsefe, ahlâk ve içtimaiyat dergisi (İş) in 54, 55 ve 56 ıncı sayıları bir arada çıkmıştır. (İş) in bu nüshası, Descartes ile Descartes'ın "Discours de la méthode" adındaki eserini bundan 50 yıl evvel dilimize çevirmiş bulunan İbrahim Etem sayısı halinde intişar etmiş bulunmaktadır.

Dergi iki kısım halinde tertiplenmiştir. "Descartes hakkında araştırma ve denemeler" birinci kısmı teşkil etmektedir. Bu kısımda; İstanbul Üniversitesi Felsefe Profesörlerinden E. Von Aster'in "Descartes ve Felsefesi", Adnan Adıvar'ın "Descartes ve muasır âlimler", Vehbi Eralp'ın "Descartes usul hakkında nutku niçin yazdı?", Sabri T. Ülgener'in "Descartes ve iktisat felsefesi", Profesör Fındıkoğlu'nun "Descartes ve içtimaiyat" adlı makaleleri vardır.

"Türkiye'de Descartes" Derginin ikinci kısmını teşkil etmektedir. Bu kısımda "Usul hakkında nutuk" mütercimi İbrahim Etem beyin "Hayatım", Muammer Ünsal ve Ahmet Halil'in "İbrahim Etem beyle bir görüşme", Yunus Kâzım beyin "Bizde âlim yetişmemiş mi?", Profesör Fındıkoğlu'nun "Usul hakkında nutuk ve Türkçe tercümesi", Galip Atâ'nın "Descartes Sarayı ve bizde Descartes tercümesi", Profesör Mustafa Şekib'in "Descartes kongresine hitap" adlı makaleleri ile Descartes'ın biyografi ve bibliyografisi bulunmaktadır.

Derginin fiatı (150) kuruştur. Okurlarımıza tavsiye ederiz.

GAZETELER ARASINDA

İş ve işçi tavassutunun düzenlenmesi meselesi

Prof. Z. Fahri Fındıkoğlu
Cumhuriyet

Şehir ve köy morfolojilerinin değiştiği asırlardanberi sanayi dünyasında gözönüne alınan, iktisadi ve içtimai siyasetin belli başlı problemlerinden biri haline gelen "iş ve işçi tavassutunun düzenlenmesi", son seneler zarfında kendi ölçüsiyle teknikleşen Türkiye'de de artık düşündürücü bir davâ olmaya başlıyor. Meselâ İstanbul'da bir hizmetçi bulmadan alınız, 1930 - 1934 aralarında feci bir şekil alan ve iş peşinde steplere düşen Türk işçi kütlelerine kadar gidiniz: Her vatandaşın söyliyecek bir sözü, anlatacak bir hikâyesi, deşilecek bir davâsı bulunan bu mevzuu, liberal devletin tam aksi bir devlet olması lâzım gelen modern Türk Devleti mutlaka ele almalıydı. 3008 sayılı ve 15/6/1936 tarihli Türk İş Kanunu, bu ihtiyaca cevap vermekte gecikmedi. Fakat bu kanunun işaret ettiği bir başka kanunun ortaya konması için on sene daha beklemek icap etti. Bu gecikme, bir ihmal sayılabilir mi? Bence değil. Hukuki hareketler, denizaltı cereyanları nevinden iç sosyal kımıldanışların mahsulü olduğuna, bu kımıldanışların ise bazan kısa, bazan çok uzun sürdüğüne göre 1936 da Türk kanun koyucusunun işaret ettiği bir noktanın, yani Türk işçisine iş, iş yerine de işçi bulma teşkilâtının kurulması işinin 1946 da nazariyeden tatbikata geçilmesini tabiî bulmalıyız. Kaldı ki, 1936 - 1946 arasındaki devrenin hazırlıklarını da hesaba katmak lâzımdır. Bu hazırlığın safhalarını anlatacak olanlar, belki de İş Kanununun 1936 da neşri gününden İş ve İşçi Bulma Kurumu Kanununun 1946 da çıkarılması tarihine kadar olan zamanı böyle bir hazırlık için zaruri bulacaklar, yeni bir Bakanlığın kurulmasının arkası sıra 4837 sayılı kanunun neşrini tam zamanında bir hareket diye göstereceklerdir.

İkinci dünya fırtınasının diner gibi göründüğü bir zamanın Türkiyesinde, yani sosyal sınıf ve tabakaların karşılıklı münasebetlerinin büyük çapta iç ve dış meselelere yol açtığı bir tarih halkasına dahil Türkiyede devleti işgal edecek bir iş ve işçi bulma teşkilâtına lüzum var mı? Bu suale realist bir sosyoloji zaviyesinden cevap verebilmek için yer yer yapılmış araştırmalardan maalesef mahrum bulunuyoruz. Fakat bu mahrumiyet, bir hastalığın nazarî temelleri bilinmediği için ilâcının aranmasından vazgeçme gibi bir davranışa tâbi olmamızı icap ettirmez. Bazan birkaç müşahede, uzun emeklerin mahsulü olan monografilerden daha çok ders vericidir. İçtimaiyatçıların "Le cas-Type: Tipik hal" dedikleri tek müşahedelerle kalmak da mümkündür. Bu gibi müşahedeleri ise etrafımızda sık sık görmekteyiz. İsterseniz başınızdan geçen bir hizmetçi arama hâdisesini düşününüz; keza isterseniz meselâ Karabük fabrikalarının günlerdenberi İstanbul gazetelerinde devam eden işçi isteme ilânlarına göz gezdiriniz ve nihayet günlük bir gazetenin Kalecik'teki muhabiri tarafından gönderilen şu mektubu okuyunuz :

"Doğu vilâyetlerinden olup toprak darlığı dolayısiyle yirmi yıl önce Samsun'un Çarşamba ilçesinin Terme ovalarına gelerek sahile yakın olan bu ormanlık mıntakada yerleşen yüz kişilik bir göçmen grupu geçen yılın kuraklığı dolayısiyle işsiz kaldıklarından Orta Anadolu'ya doğru gelerek Turhal, Amasya, Çorum, Alaca, İskilip, Çerkeş, Çankırı gibi bir çok yerleri yaya olarak dolaşmış ve iş aramışlardır. Bulamayınca da çoluk çocuk perişan bir halde Kaleciğe gelmişlerdir."

Bu gibi aktif ve pasif müşahedeler karşısında derin ve etraflı ilmin mahsullerini beklemeğe lüzum yoktur. Zira her nedense hâdiselerin önüsıra gitmek şöyle dursun arkasından bile gitmiyen tembel bir cemiyet ilminin yurdu olan Türkiye'de böyle bir bekleyiş, elimizi ve kolumuzu daima bağlı bulunduracaktır. Bunun içindir ki iskolastik düşünceli kimseler tarafından ileri sürülebilecek "Bizde bu gibi teşkilâta ne lüzum var? Garptaki nümunelerine bakıp da hareket etmiyelim! Bizde düşündürücü bir işsiz yığını, işçi bulamıyan bir çok iş yerleri var mıdır?" Sorgularını bir çırpıda kenara atmak, tipik müşahedelerin telkin ettiği enerji ile işe atılmak zarureti karşısındayız. İşte 4837 sayılı ve 25/1/1946 tarihli "iş ve işçi bulma kurumu kanunu" nun yürütülmeğe başlamasını, hattâ bu yürütme yollarını düşünüp hazırlamak için İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesine bağlı İçtimaiyat Enstitüsü profesör ve doçentlerinin de iştirak etikleri "danışma heyeti" nin ilk toplantısını yapmasını bu zaruret namına yerinde ve zamanında bir hareket olarak karşılamak istiyorum.

Her şeyden evvel şunu kabul etmeliyiz; Türkiye'de bir iş ve işçi piyasası, bu piyasanın da âmme uzuvlarını düşündürtücü meseleleri vardır. Bu meseleleri istikametlendirmek için şuurlu bir rölativizm gütmek, yani bu piyasa ile meselelerin kendimize göre, kendi çap ve ölçümüzde olduğunu düşünmek lâzımdır. Aksi takdirde bazı iktisadi ve içtimai politika meselelerinde olduğu gibi zahirde Türkiye için, hakikatte bilmeksizin başka memleketlerin meseleleri için tedbirler ittihaz etmiş olacağız. 4837 sayılı kanun, bu ölçünün, bu "kendimize göre!" formülünün muhafazası için hususi maddeleri muhtevi olduğu gibi, kurumun iki hafta evvelki ilk danışma toplantısında ilim adamlarının kurum teşkilâtını birteviye takip ve tenvir etmeleri de temel bir düşünce olarak kabul edilmiştir .Şimdilik iktisadi ve içtimai siyaset ile alâkalı ilim mensuplarının teşkil ettiği bir müşavere heyeti, yakında faaliyete başlıyacak olan İstanbul iş ve işçi bulma teşkilâtı ile aksiyona rehberlik edici bir fikir beraberliği yürütecektir. Eğer böyle devamlı bir beraberlik gerçekleştirilir ise, Garbta ilim enstitüleriyle idare uzuvları arasında sık sık görülen tesanüdün bizde de ilk bir nümunesi vücuda getirilmiş olacaktır.

Memleketimizdeki işe işçi ve işçiye iş bulma mıntakaları nerelеridir? Anlaşıldığına göre Çalışma Bakanlığı, İstanbul, İzmir,

Ankara ve Adana'yı iş ve işçi bulma kurumunun ilk faaliyet sahaları olarak seçmiştir. Bu seçiş, realitenin ihtiyaçlarına uygundur. Bu dört büyük mıntaka dışında Tavşanlı, Zonguldak, Karabük, İzmit, Keyseri.. gibi yerler de akla gelebilirler ve gelmelidir de. Hele mükellefiyetin yakınlarda kalktığını sevinerek öğrendiğimiz Tavşanlı ile şimdilik sadece "Ulus" sahası mükellefiyet dışı kalan Zonguldağın çizilecek bir iş ve işçi sahası ihtiyacı haritasının kesif bölgelerini teşkil edeceği şüphesizdir. Devletin işçi ve çalışma mükellefiyetini buhran senelerinin tarihine maletmek istediğine emin olduğumuz için pek yakın bir zamanın Zonguldağı belki de işçi bulma probleminin en düşündürücü sahnelerinden biri olacaktır. Keza muhtelif iş yerlerinde gerek çalışma hayatı bakımından, gerek ferdî noktadan çok istifadeli şekilde kullanılan suçlu mahkûmların buhran senelerindeki kabarık sayısı da şüphesiz her zamanki miktarını muhafaza edecek değildir. Tavşanlı'ya, kalkan mükellefiyet servisi yerine şimdiden 1800 mahkûm getirtilmek üzere hazırlıklar yapılıyor ise de yarın ayni nisbette bir mahkûmu her zaman bulamıyacağımızı sevindirici bir ihtimal olarak düşünebiliriz. Hulâsa demek istediğim şu ki, Çalışma Bakanlığı'nın dört büyük "iş ve işçi bulma bürosu" kurmak istediği Adana, İzmir, Ankara ve İstanbul dışındaki yerlerde de aynı ihtiyaç er geç baş gösterecektir. Bu vaziyette önleyici tedbir olarak hemen her yerde az elemanlı, fakat öz faaliyetli iş ve işçi bulma bürolarını görmek, aynı zamanda iş ve emek kuvveti bol, fakat teşkilâtsız ve dağınık bir memleket için büyük bir kazançtır. Çalışma gücünün bu suretle tanzimi, aynı zamanda iş değerine de tesir edeceği için hususi, hattâ resmî emek istismarlarını da önliyecek, halk sözü ile alın teri ve göz nuru diye vasıflandırılan bir istihsal âmilini Cumhuriyet Türkiyesinde lâyık olduğu ahlâki kıymete yükselecektir. Bu kadar mühim bir cemiyet davâsını ele alan Çalışma Bakanlığının muvaffakiyetini temenni etmek hepimiz için bir vazifedir.

Amerikada kazâlar için alınan tedbirler

Haber

Birleşik Amerika millî emniyet konseyinin istatistiklerine nazaran, 1935 - 1944 yılları esnasında endüstriyel kazalar, frekans derecesi yüzde nisbetinde bir düşüş göstermiş yine aynı devre esnasında kaza bir alçalma göstermiştir. Savaş esnasında kazalara mani olmak hususunda açılan mücadele, istihsal cephesinin bellibaşlı seferlerinden biri idi. Sulh esnasında, kazalara mani olunmak suretiyle alınan tedbirler, kaynakların muhafaza olunması, usulün istihsal hacimlerinin tam olarak istismarı için mühim âmillerden biri olacaktır.

Endüstride kazalara mani olmak mesuliyeti 3 zümreye düşer: İşe, idareye ve devlete.

Kazaları önleyici neticeler, bu 3 zümrenin birlikte hareket etmesiyle sağlanabilir.

Emin iş çaresini sağlıyacak tedbirlerin alınması, idarenin vazifesidir. Bunun yanında şayet işçi maruz kaldığı tehliketeri emniyet kanunlarının manâsını ve neden tatbik olunduklarını anlamıyacak olursa alınan tedbirler muvaffakiyetle tatbik olunamaz. İşçi fabrikadaki çalışma şartları ve kaza nisbetinin aşağıda tutulması bakımlarından şahsan mesuliyet hissini duyacak bir durumda olmalıdır. Birleşik Amerika'da en muvaffakiyetli emniyet programları, işçilerin iş yeri emniyet komitelerine iştirak etmeleriyle sağlanmıştır. Bu komitelerde ustalara, şeflere teklifler yaparak, işçi kardeşlerinin tehlikelere karşı atik bulunmalarına yardım etmişlerdir. İşçi birlikleri, bu tedbirlerle çok yakından alâkadar olurlar. Memleketteki binlerce işçi birliği lokalleri, iş şartlarını tetkik etmek üzere emniyet komiteleri kurmuşlar ve mühim kazalarda çok defa patronların nazarı dikkatini çekmişlerdir.

Birleşik Amerika'da, fabrika idarelerinin emin âletleri ve tedbirli cihazlar temin etmeleri keyfiyeti, umumiyetle eyalet kanunlariyle elde olunur. Eyalet idaresinin vazifesi munzam emniyet kanunlarını hazırlamak ve bunların tatbikini sağlamaktır. Eyaletlerin çoğu, fabrikalara, tuğla harmanlarına, kömür madenlerine, mağazalara, fırınlara müfettişler göndererek, buraları muntazaman mürakabe ettirirler. Bu müfettişler, kazaya sebebiyet verebilecek şartları tetkik ederler ve alınacak tedbirlere işaret ederler. Nevyork eyaleti endüstriyel kazalara karşı araştırmalar yapılır, olağanüstü hâdiselerle karşılaşan müesseselere mütehassısları vasıtasiyle icabeden malûmatı verir, hattâ icabederse patronlarla birlikte meseleler üzerinde konsültasyonlar yaptırır. Savaş esnasında bu mütehassıslar, aldıkları sipariş emirleri mucibince bilmedikleri ve tehlikeli maddelerle çalışmak mecburiyetinde olan fabrikatörlere büyük yardımlarda bulunuyorlardı.

Kömür havzalarının bu günün birinde diğer endüstriler gibi emin yeleri olabilmesi ümidiyle "madenler bürosu" 107 kişilik müfettişler kadrosunu 1944 yılında 132 ye çıkarmış sağlık ve emniyet işlerini birçok madenlere de teşmil etmiştir. Bundan maada, kadrosundaki 5 maden mühendisini 5 de madenî infilâk mühendisini, araştırmalar yapmak için vazifelendirmiştir. Müfettişler, emektar madencilerdendir. Bunların çoğu maden felâketlerinde kurtarma ve inşa işlerinde çalışmışlar maden yangınlarında mücadele etmişler ve emniyet gruplarının yetiştirilmelerinde rol oynamışlardır.

Maden işletenler, umumiyetle yerinde tedbir alınması ve emniyet kaidelerinin tatbik olunması bakımından hükümet ajanslariyle işbirliği yapmışlardır. İşçiler, emniyet tecrübeleri yapmak, hususi emniyet şapka ve kunduralarını giymek, yer altında sigara içmemek husussundaki nizamlara riayet etmek, emniyet postaları tayin etmek ve kardeş işçilerin emniyetini düşünmek suretile bu husustaki işbirliğine geniş mikyasta iştirak etmektedirler. Bundan maada, işçi birlikleri vasıtasiyle emniyet tedbirlerinin alınmasına büyük hizmetlerde bulunmuşlar ve bu yönde başarılar elde etmişlerdir.